

الأمين

الاجتماعي

المجلة الفطرية للهيئة العامة للتأمين الاجتماعي | العدد 6 | يوليو 2010 | ISSN 1985-837X

**في الجلسة الختامية لتحديد مؤشرات الأداء
تشكيل فرق عمل لتحسين الأداء بالهيئة**



**تعديل أحكام بعض أنظمة
التأمين الاجتماعي**

**الحكومة الإلكترونية تكرم
التأمين الاجتماعي**



المجلة العلمية

الاجتماعي

المجلة الفصلية للهيئة العامة للتأمين الاجتماعي

العدد 6

يوليو 2010

ISSN 1985-837X

المتابعة

علي موالى

القائم بأعمال مراقب العلاقات العامة

التصوير الفوتوغرافي

إبراهيم المرباطي

جميع المراسلات توجه إلى المستشار الإعلامي

هاتف: ١٧٥١٩٢٠٠، فاكس: ١٦٥٣٤٥٨٣

ص.ب: ٥٢٥٠، المنامة - مملكة البحرين

موقع الهيئة على الانترنت: www.sio.bh

البريد الإلكتروني: sioquery@pfc.gov.bh

تعبر المقالات عن رأي كاتبها ولا تعبر بالضرورة عن رأي الهيئة



المشرف العام

الشيخ محمد بن عيسى آل خليفة

الرئيس التنفيذي

الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي

رئيس التحرير

أحلام رجب

المستشار الإعلامي

رئيس الإنتاج

إبراهيم العيسى

مدير إدارة الموارد البشرية (السابق)

نائب رئيس التحرير

فيصل العيناتي

مساعد مدير العلاقات العامة (السابق)

هيئة التحرير

جميل حسين

رئيس قسم الإيرادات والتحصيل

مريم الرويعي

مراقب قسم العلاقات العامة (السابقة)

إيناس بن تركي

أخصائي إعلام

أهل فيصل

أخصائي العلاقات العامة

فايزة أحمد

أخصائي إعلام

ندى الزباني

مشرف قسم الاشتراكات التأمينية

تمكين المرأة البحرينية على خطى قيادتنا الرشيدة نسير

كانت المرأة وماتزال محور الاهتمام من قبل جميع الجهات الرسمية بمملكة البحرين، انطلاقاً من حرص واهتمام حضرة صاحب الجلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة عاهل البلاد المفدى حفظه الله بمكانة المرأة البحرينية، إذ تفضل جلالته بإصدار الأمر الملكي السامي رقم (5) لسنة 2004 بإنشاء جائزة صاحبة السمو الملكي الأميرة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة رئيسة المجلس الأعلى للمرأة، لتمكين المرأة البحرينية، والتي حظيت بكافة أشكال الدعم من لدن قيادتنا الرشيدة.



وعلى ذلك النهج سارت مملكة البحرين في تقدير مسيرة المرأة البحرينية وتكريمها من خلال نظام التأمين الاجتماعي، إذ خصها بالعديد من المزايا التأمينية تقديراً لجهودها ومساعدتها، ودعماً لها للقيام بأدوارها المتعددة حسب موقعها الأسري ومكانتها المهنية.

ولعل مما تجدر الإشارة إليه أن المرأة البحرينية باتت تشكل نصف القوى العاملة بالهيئة العامة للتأمين الاجتماعي، وهي تشارك أخاها الموظف دوره في الدفع بعجلة التطوير في بناء العمل الإداري السليم. وقد حققت المرأة الكثير سواءً بمستوى ما أوكل إليها من مهمات، أو برفع اسم بلادها وهيئتها عالياً في اللجان والمجالس الإدارية والمؤتمرات التي مثلت فيها الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي داخل وخارج البلاد.

وإن لنا الفخر في المشاركة المنتظمة بجائزة صاحبة السمو الملكي الأميرة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة رئيسة المجلس الأعلى للمرأة، لتمكين المرأة البحرينية خلال كافة دوراتها، تأكيداً منا على تشجيعنا ودعمنا لتمكين المرأة البحرينية العاملة، وزيادة نسبة تأهيل وتدريب المرأة، وإدماجها في خطط التنمية الشاملة بالهيئة، والسعي إلى تحقيق أفضل المستويات في تبوؤ المرأة للمراكز القيادية والتنفيذية وصنع القرار، إلى جانب أخياها الرجل دون تمييز.

ختاماً نؤكد على النهج الذي غرسته قيادتنا الرشيدة فينا بأهمية تمكين المرأة البحرينية وتكريمها، والنهوض بكل ما يرتبط بها من خطط مستقبلية وجهود حثيثة ليمتد عطاؤها، ولتبقى الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي شعلةً مضيئةً في سماء وطننا الغالي.

محمد بن عيسى آل خليفة
الرئيس التنفيذي



6

صدور ٣ قوانين عن جلالة الملك



7

الحكومة الإلكترونية تكرم الهيئة



- | | |
|--|----|
| هيئة التأمين الاجتماعي تصدر الدليل التقاعدي العسكري 2010 | 8 |
| مجلة "الرسالة" تسلط الضوء على نظام التأمينات الاجتماعية | 8 |
| في الجلسة الختامية لتحديد مؤشرات الأداء | 9 |
| محاضرات توعوية تقيّمها الهيئة في طيران الخليج وبافكو | 11 |
| الرئيس التنفيذي يستقبل وفد اتحاد العمال المتقاعدين العرب | 14 |
| ظاهرة التهرب التأميني وأثرها على المجتمع | 16 |
| نظرة سريعة إلى قانون التقاعد العسكري | 20 |
| إبدأ التخطيط للتقاعد (التخطيط المالي لمرحلة التقاعد) | 23 |
| في إطار إعادة هندسة المؤسسة وخفض القوى العاملة | 24 |
| التأمين بين القانون الوضعي والفقه الإسلامي | 31 |
| خذ نفساً عميقاً واستمتع بالحياة! | 32 |
| رسائل قصيرة.. SMS | 35 |
| لمستقبل أكثر إشراقاً.. السلاح بالمعرفة | 42 |



12

خدمات تأمينية متطورة تقدمها
الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي



26

التأمين الصحي



30

دور الإدارة الإلكترونية في التنمية
البشرية والاقتصادية

صدور 3 قوانين عن جلالة الملك

بتعديل أحكام بعض أنظمة التأمين الاجتماعي

صدر عن صاحب الجلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة حفظه الله ورعاه ثلاثة قوانين بشأن تعديل أنظمة التأمين الاجتماعي، تمثلت في صدور القانون رقم (19) لسنة 2010 بتعديل بعض أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالمرسوم بقانون رقم (24) لسنة 1976، وذلك بتاريخ 9 يونيو 2010، وكلاً من القانون رقم (25) لسنة 2010 بتعديل المادة الثانية والعشرين من القانون رقم (13) لسنة 1975 بشأن تنظيم معاشات ومكافآت التقاعد لموظفي الحكومة، والقانون رقم (26) لسنة 2010 بتعديل الفقرة الثانية من المادة (7) من القانون رقم (13) لسنة 1975 بشأن تنظيم معاشات ومكافآت التقاعد لموظفي الحكومة، الصادرين بتاريخ 17 يونيو 2010. وقد نصت القوانين على الآتي:



المادة الثانية

على رئيس مجلس الوزراء والوزراء — كل فيما يخصه — تنفيذ هذا القانون، ويُعمل به من 1/1/2011.

ثالثاً: قانون رقم (26) لسنة 2010 بتعديل الفقرة الثانية من المادة (7) من القانون رقم (13) لسنة 1975 بشأن تنظيم معاشات ومكافآت التقاعد لموظفي الحكومة، والذي نصت مواده على الآتي:

المادة الأولى

يستبدل نص الفقرة الثانية من المادة (7) من القانون رقم (13) لسنة 1975 بشأن تنظيم معاشات ومكافآت التقاعد لموظفي الحكومة، النص الآتي:

" كما يجوز لأي موظف في حالة عدم انطباق نصوص المادتين (5 و6) من هذا القانون والفقرة السابقة من هذه المادة على حالته أن يطلب — ولو كان التحاقه بخدمة الحكومة لأول مرة — ضم أية مدة خدمة يكون قد أمضاها في الحكومة أو الهيئات أو المؤسسات العامة أو القطاع الخاص إلى مدة خدمته الجديدة، ويجوز للموظف غير البحريني في حال اكتسابه الجنسية البحرينية أن يتقدم بطلب لضم خدمته السابقة على اكتسابه الجنسية البحرينية إلى مدة خدمته الحالية سواء كانت في القطاع الخاص أو الحكومي، بشرط أن يدفع اشتراكات المدة المطلوب ضمها محسوبة على أساس معدل اشتراك التقاعد المنصوص عليه في المادة (11) من هذا القانون وقت طلب الضم، وذلك عن كل شهر من مدة خدمته السابقة بما في ذلك كسور الشهر، وبشرط أن تكون مدة خدمته الجديدة من المدد التي تدخل في حساب التقاعد طبقاً لأحكام هذا القانون والقوانين المعدلة له. ويحدد قرار يصدره وزير المالية — بعد موافقة مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي — مدد الخدمة السابقة المقصودة بهذه الفقرة وشروط الضم الأخرى بما في ذلك ميعاد تقديم طلب ضم المدة ".

المادة الثانية

على رئيس مجلس الوزراء والوزراء — كل فيما يخصه — تنفيذ أحكام هذا القانون، ويُعمل به بعد مضي شهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

أولاً: القانون رقم (19) لسنة 2010 بتعديل بعض أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالمرسوم بقانون رقم (24) لسنة 1976، والذي نصت مواده على:

المادة الأولى

يستبدل بنصي المادتين (80 و 82) من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالمرسوم بقانون رقم (24) لسنة 1976، النصوص الآتية: مادة (80):

أبناء الابن وبناته، وأبناء البنت وبناتها، إذا كان أبوهم متوفياً، أو أمهم متوفاة، أو توفي أي منهما بعد استحقاقهما المعاش، ينتقل إليهم نصيب أبيهم أو أمهم حسب الأحوال وفقاً للشروط وفي الحدود المبينة في المادتين السابقتين، على أن يكون أبناء البنت المتوفاة وبناتها معتمدين في معيشتهم على المؤمن عليه، ويثبت ذلك بشهادة تصدرها الجهة الحكومية المختصة بناءً على طلب الهيئة.

مادة (82)

يستحق الأب نصيباً في معاش ابنه المتوفى، أو ابنته المتوفاة وذلك إذا كان الأب يعتمد في معيشتة على أي منهما، ويثبت ذلك بشهادة تصدرها الجهة الحكومية المختصة بناءً على طلب الهيئة.

المادة الثانية

على رئيس مجلس الوزراء والوزراء — كل فيما يخصه — تنفيذ هذا القانون، ويُعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

ثانياً: القانون رقم (25) لسنة 2010 بتعديل المادة الثانية والعشرين من القانون رقم (13) لسنة 1975 بشأن تنظيم معاشات ومكافآت التقاعد لموظفي الحكومة، والذي نصت مواده على:

المادة الأولى

تُضاف إلى نص المادة الثانية والعشرين من القانون رقم (13) لسنة 1975 بشأن تنظيم معاشات ومكافآت التقاعد لموظفي الحكومة فقرة أخيرة نصها الآتي:

" وتُحمل الخزانة العامة للدولة الفرق في الاشتراكات بين مدة الخدمة الفعلية والمدة المحسوب عنها الحد الأقصى للمعاش المستحق للوزير ".



لمساهمتهما في إحراز المملكة مركزاً متقدماً في تقرير الأمم المتحدة

الحكومة الإلكترونية تكرم هيئة التأمين الاجتماعي

العاملين بتلك الجهات وبمساهماتهم المشهود لها التي ترجمت الإنجاز المتحقق على مستوى العالم. ورفع القحطاني شكره وتقديره للإدارة العليا بالهيئة العامة للتأمين الاجتماعي برئاسة سعادة الشيخ محمد بن عيسى آل خليفة الرئيس التنفيذي للهيئة، لدعمه اللامحدود لتطوير البنية التحتية الإلكترونية للهيئة، وتيسير المعاملات وتسهيل إجراءاتها للجميع.

وتجدر الإشارة إلى أن تقرير الأمم المتحدة للحكومة الإلكترونية يصدر عن منظمة الأمم المتحدة كل عامين، وقد كشف آخر تقرير (2010) عن حلول مملكة البحرين في المرتبة الأولى على مستوى دول الشرق الأوسط بعد أن كانت في المركز الثاني سابقاً، متقدمة بذلك على كل دول الخليج والدول العربية، كما حققت البحرين المركز الثالث آسيوياً بعد أن كان ترتيبها الثامن قبل عامين. كذلك فقد حققت المملكة المركز الثالث عشر عالمياً في التقرير الجديد بعد أن كان ترتيب المملكة الثاني والأربعين خلال عام 2008.

كرم وزير شئون مجلس الوزراء معالي الشيخ أحمد بن عتيبة آل خليفة الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي تقديراً لمساهمتهما في تحقيق إنجاز مملكة البحرين الإلكتروني وجعلها في صدارة ترتيب دول منطقة الشرق الأوسط والمركز الثالث آسيوياً والثالث عشر عالمياً. جاء ذلك خلال فعاليات (حفل تكريم المساهمين في إحراز مملكة البحرين لمراكز متقدمة في تقرير الأمم المتحدة للحكومة الإلكترونية 2010) والذي حضره السيد عبدالرزاق القحطاني مدير إدارة المعلومات الإدارية من جانب الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي.

وقد أشاد السيد عبدالرزاق القحطاني باللفتة الكريمة لمعالي الشيخ أحمد بن عتيبة آل خليفة، بتكريم الجهات التي ساهمت في تحقيق مملكة البحرين إنجازاً إلكترونياً مؤخراً جعلها في صدارة ترتيب دول منطقة الشرق الأوسط والمركز الثالث آسيوياً والثالث عشر عالمياً، اعترافاً بجهود الموظفين



هيئة التأمين الاجتماعي تصدر الدليل التقاعدي العسكري 2010

يستفيد منه العاملون في القطاع العسكري وأصحاب المعاشات منهم

أصدرت الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي مؤخراً الدليل الاسترشادي العسكري لسنة 2010، شاملاً لكافة التعريفات المختصرة والأمثلة التطبيقية على ما جاء في المرسوم بقانون رقم (11) لسنة 1976 بشأن تنظيم معاشات ومكافآت



التقاعد لضباط وأفراد قوة دفاع البحرين والأمن العام.

ويأتي إصدار هذا الدليل بناء على توجيهات سعادة الرئيس التنفيذي للهيئة بأهمية العمل على تسهيل وتبسيط نقل المعلومة التقاعدية للمعنيين بها عبر توضيح نصوص القانون في أدلة وكتيبات سهلة التناول من

قبل العاملين والموظفين في السلك العسكري. وفي هذا السياق أوضحت السيدة نجاة علي شويطر رئيس قسم خدمات المراجعين بإدارة علاقات المشتركين بالهيئة، والتي قامت بإعداد الدليل بأنه جاء نتيجة لعمل دؤوب من قبل موظفي القسم، وبينت أنه احتوى على أربعة أبواب، تناول الباب الأول منه المشتركين في التقاعد والمستحقين للمعاش، فيما احتوى الباب الثاني على الحقوق التقاعدية (المعاشات والمكافآت)، أما الباب الثالث فقد اشتمل على كل ما يتعلق بالمزايات التقاعدية من شراء خدمة افتراضية وضم الخدمة السابقة وأنظمة القروض واستبدال المعاش بالإضافة إلى إصابات العمل، وكان الباب الرابع آخرها واحتوى على نماذج الاستثمارات المعمول بها في إنجاز المعاملات. والجدير بالذكر أن هذا الإصدار جاء ضمن سلسلة المطبوعات التوعوية التي أصدرتها الهيئة مؤخراً ومنها الدليل التقاعدي الاسترشادي (المدني)، والدليل التأميني (للقطاع الخاص)، لتسهيل وتوفير المرجعية المعلوماتية للمعنيين بتطبيق الأنظمة التقاعدية.

مجلة «الرسالة» تسلط الضوء على نظام التأمينات الاجتماعية

الخاصة بها، واهتمامها بتجربة الدمج وما حققته وسوف تحققه من مزايا لموظفي القطاعين الحكومي والخاص والمستفيدين من خدمات الهيئة.



نشرت مجلة «الرسالة» الصادرة عن المركز العربي للتأمينات الاجتماعية بالخرطوم في عددها (30) الصادر في يوليو/ تموز 2009 موضوعاً بعنوان أضواء على نظام التأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين. تم فيه التطرق إلى إنشاء الهيئة وذلك بموجب المرسوم بقانون رقم (24) لسنة 1976 بشأن قانون التأمين الاجتماعي اعتباراً من 1976/10/1، وما توصلت إليه من إنجازات، كذلك تطرقت للفروع المتعددة التي يغطيها قانون التأمين الاجتماعي. وتحدثت عن بعض التطورات القانونية والإجرائية التي حفل بها القانون في تغطياته التأمينية المرحلية، بدءاً من التأمين على المؤسسات التي ضمت (1000) عامل فأكثر وصولاً إلى المؤسسات التي ضمت عاملاً واحداً فأكثر، وكذلك التأمين ضد التعطل الذي تنفرد به مملكة البحرين لمواجهة خطر التعطل عن العمل، كما تم التطرق أيضاً إلى مصادر تمويل نظام التأمين الاجتماعي، وإلى موضوع دمج هئيتي التأمينات والتقاعد وذلك لتضم مقدرات وموارد أعرق مؤسستين تأمينيتين في البلاد.

والهيئة بدورها تتقدم بجزيل الشكر والتقدير لمجلة «الرسالة» على اهتمامها بتبسيط الضوء على نشاطات الهيئة وعرضها لأبرز التفاصيل



الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي في الجلسة الختامية لتحديد مؤشرات الأداء

تشكيل فرق عمل لتحسين الأعمال الإدارية

حيث قدم السيد عبدالله تركي آل محمود مساعد مدير نظم المعلومات بالهيئة وعضو فريق التميز في الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي، عرضاً عن عمل الفريق منذ أن دخلت الهيئة في برنامج مركز البحرين للتميز في يونيو 2009 وحتى إقامة الجلسة الختامية، وأكد أنه كان عملاً جباراً تناول الكثير من الإدارات والعمليات المؤثرة على القيم التي أنشئت من أجلها الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي، وقال آل محمود إن الفريق سيواصل بعد الجلسة الختامية مباشرة تطبيق مفاهيم التميز وأدواته فيما يخص القياس العلمي للعمليات الرئيسية المؤثرة على المجتمع والاقتصاد، وفي ذات الوقت سيقوم بنشر ثقافة التميز بجميع المنتسبين للهيئة.

ومن جهة أخرى أوصى خبير البحرين للتميز المهندس محمد جاسم بوحجي بضرورة تطبيق منهجيات إدارة التغيير في الهيئة لأن

تحت رعاية سعادة الأستاذ محمد بن إبراهيم المطوع مستشار صاحب السمو الملكي رئيس الوزراء للشئون الثقافية عقدت الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي وحضر الجلسة الختامية 20 عضواً من فريق البحرين الاستشاري للتميز في قاعة المحرق بفندق الدبلومات راديسون ساس. يوم الخميس الموافق 6 مايو 2010 الجلسة الختامية لتحديد مؤشرات الأداء في الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي، وذلك بحضور سعادة الشيخ محمد بن عيسى آل خليفة الرئيس التنفيذي ومسؤولي الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي وأعضاء مركز البحرين للتميز



محمد بن عيسى آل خليفة

الهيئة تمر بفترات تطوير

أن الهيئة تمر بفترة تحدي من خلال عملية الدمج، والتي تتطلب النظر إلى كل جوانب سير العمل، وإن الهيئة في طور تشكيل فرق عمل للنظر في تحسين النواحي الإدارية، وتنفيذ العمل وفق القيم التي تسعى الهيئة إلى زرعها في المجتمع، وإن إعادة هيكلة الهيئة في كل مراحلها تحتاج إلى إدارة تغيير، وستستفيد الهيئة من توصيات مركز البحرين للتميز في تحسين

جودة وكفاءة الخدمات المقدمة للمؤمن عليهم، بالإضافة إلى تطوير السلوك المؤسسي العام.

وتعقيباً على ذلك قال السيد يوسف الجودر الوكيل المساعد للشؤون الإدارية والمالية في وزارة الخارجية يجب أن يكون أثر التميز في الهيئة واضحاً على المستفيدين من الخدمات من خلال زرع قيم الثقة والالتزام والمواطنة، وعليه أضافت السيدة فاطمة الجامع مدير ضبط الجودة في هيئة تنظيم سوق العمل إن الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي شريك أساسي في تحقيق القيم العليا لهيئة تنظيم سوق العمل، من خلال ضبط البيانات وتقليل العمالة الوهمية برغم أن زيادة الاشتراكات تعني زيادة الإيرادات، ولكنها إذا لم تضبط من خلال الشراكة الحقيقية مع هيئة تنظيم سوق العمل، فإن ذلك سيؤدي إلى زيادة عدد الأجانب في البحرين مما يعوق البحرين من تحقيق قيم المواطنة التي تسعى المؤسسات إلى تكريسها وتطبيقها.

حضر الجلسة الختامية 20 عضو من فريق البحرين الاستشاري للتميز وعلق الشيخ نواف بن إبراهيم آل خليفة نائب الرئيس التنفيذي لهيئة الكهرباء والماء أن التغيير قادم سواء من خلال النمو الطبيعي للمؤسسات أو من خلال القرارات السياسية، وقال إن قبول رئيس الهيئة للنقد والمصارحة كما هو واضح أحد أهم أبجديات التغيير، وأوضح السيد خالد المهندي مدير إدارة الاشتراكات في هيئة الكهرباء والماء أن الهيئة يجب أن تخطو خطوات عملية سريعة لتواكب سرعة التغيير التي تعتمد عليها منهجية مركز البحرين للتميز، وأن تكون هذه الخطوات في خط مستقيم وصولاً إلى تحقيق القيم العليا للمؤسسة.

الجدير بالذكر أن أعمال فريق التميز ستستمر في الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي بتطبيق مختبر القياس العملي بمصاحبة خبير البحرين للتميز والفريق الاستشاري استعداداً للدخول في التقييم الخارجي الذي سيقوم به مركز البحرين للتميز في يوليو 2010، لتحديد أفضل 10 مؤسسات مشاركة في برنامج البحرين للتميز.



محمد بن إبراهيم المطوع

قيمة المواطنة هي الأهم لدى الهيئة

إدارة الدمج بفكر إدارة التغيير سيكون سبباً في نجاح الدمج، مضيفاً على كلامه أن نظرة المجتمع إلى العمل الحكومي بالإضافة إلى طبيعة العمل الروتيني في الهيئة يساهم في عدم تطوير العمل داخل الهيئة المذكورة، وإن الدمج يحتاج إلى طبيب وعلاج للنواقص ومناطق القصور، وأنه لا يجب أن تكون خطة التغيير سرية فلابد أن يطلع عليها كل أفراد المؤسسة، وأن تتم

مشاركتهم فيها، كما أكد الخبير أن أثر التغيير سيكون أوضح كلما تم تدعيمه بالقياس العلمي للعمليات قبل وبعد. وأشار بوحجي إلى أنه كلما زادت الفجوة بين السلوك المؤسسي وبين توجه المؤسسة ورؤيتها واستراتيجيتها، سيؤثر ذلك سلباً على المستفيد من خدمات المؤسسة، وإن فكر وأداء المنتسبين للمؤسسة يرتفع كلما تم تدريب الأعضاء على كيفية تحقيق القيم المؤسسية والتفكير الأفقي الذي ينظر إلى المؤسسة كجزء متكامل مع بقية مؤسسات الوطن بدلاً من التفكير الرأسي الذي ينظر إلى المؤسسة وحدها.

ومن جانب آخر قال الأستاذ محمد بن إبراهيم المطوع مستشار سمو رئيس الوزراء للشؤون الثقافية في كلمته أن برنامج مركز البحرين للتميز يعمل على تنامي المعرفة في المؤسسات المشاركة، وذلك من خلال النقل الأفقي للخبرات العملية والتطبيقات المختلفة في القطاعات الحكومية وشبه الحكومية المشاركة في البرنامج، وإن المركز يعمل على إنشاء قاعدة من الاستشاريين يصل عددهم حالياً إلى 30 استشارياً من المؤسسات الأربعين المشاركة في برنامج التميز، هم نواة لفريق خبراء البحرين في التميز.

وأكد المطوع في ختام أعمال ورشة تحديد مؤشرات الأداء للعمليات الرئيسية أن هذه المؤسسة تعد إحدى دعائم الاستقرار والأمن الاجتماعي في المجتمع، وأن ممارسة الشفافية داخل المؤسسات تنقل المعرفة الحقيقية، وتنشرها لدى الجميع مما يساعد المؤسسة على تحقيق رؤيتها ورسالتها، كما أكد أن التغيير لابد أن تصاحبه مقاومة، ولكن كلما كانت إرادة التغيير قوية كلما ضعفت تلك المقاومة.

وشدد المطوع على ضرورة أن يعي المشترك أو المستفيد من خدمات الهيئة المصطلحات العلمية التي تطلق في الوسائل الإعلامية، وأن لا يشكل ذلك قلقاً اجتماعياً يؤثر بالسلب على قيمة المواطنة وأن تساهم عمليات الهيئة في زرع الثقة لدى المشترك.

من جانبه ذكر الشيخ محمد بن عيسى آل خليفة الرئيس التنفيذي



محاضرات توعوية تقيمها الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي في طيران الخليج وبافكو

في إطار سعي الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي للتعريف بأنظمتها لأصحاب العمل والمستحقين والمؤمن عليهم، وحرصاً على تعزيز الجانب التوعوي والتثقيفي أقامت إدارة علاقات المشتركين وإدارة الشئون القانونية وإدارة المستحقات التأمينية بالهيئة بفندق موفنبيك بالمحرق يومي 10 و 11 مارس 2010 محاضرتين لموظفي شركة طيران الخليج ومحاضرة أخرى لموظفين شركة بافكو بتاريخ ٢١ أبريل 2010، تم فيهما تناول نظام التأمين الاجتماعي والتعديلات الصادرة على القانون والرواتب والفوائد التأمينية وبخاصة فيما يتعلق بنظام إصابة العمل.

وفي المحاضرة الثانية تحدث السيد عبدالله إبراهيم الزري مراقب الخدمة التأمينية بإدارة المستحقات التأمينية بالهيئة عن فئات المعاش، فقدم شرحاً مفصلاً حول المعاش التقاعدي والمعاش الإصابي ومعاش العجز الطبيعي وعرج في محاضراته إلى نظام استبدال المعاش وشراء الخدمة. كما أوضح من هم فئة المستحقين للمعاش وأنصبتهم والمزايا التي يمنحها قانون التأمين الاجتماعي لصاحب المعاش والمستحقين عنه. وفي ختام كل محاضرة كانت هناك عدة استفسارات حول الموضوعات التي تم التطرق إليها، وقد تمت الإجابة بصورة شاملة وتامة.

شارك في تقديم المحاضرات السيد أحمد سالم صالح الباحث القانوني في إدارة الشئون القانونية، حيث تطرق إلى آخر التعديلات الصادرة بخصوص استحقاق زيادة 3% على المعاش التقاعدي، وغيرها من القوانين المتعلقة بنظام التأمين الاجتماعي. كما شاركت السيدة منى أحمد الشايجي مشرف إصابة العمل في المحاضرات التوعوية حيث تحدثت وبإسهاب عن نظام إصابة العمل، مستعرضة إجراءات التبليغ عن الإصابة والجهات المعنية بالتبليغ ونتائج إصابات العمل، ومن ثم المنافع التأمينية التي توفرها الهيئة للعامل المصاب داخل وخارج مملكة البحرين.



بقلم

إيناس بن تركي
أخصائي إعلام

خدمات تأمينية متطورة تقدمها الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي

من خلال فرع مجمع التأمينات

تعتبر الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي أداة مملكة البحرين، والجهاز الحكومي الإداري والتنفيذي الموكل إليه تقديم الخدمات التأمينية للخاضعين لقانون التأمين الاجتماعي و قانوني التقاعد المدني والعسكري، وتسعى الهيئة لتكون سبّاقة في تقديم مزايا وخدمات التأمين الاجتماعي المتميزة، وضمان تطويرها واستمراريتها بحيث تصب المنافع من ذلك في مصلحة المؤمن عليهم بشكل مستمر ومتصاعد.

من هذا المنطلق ومع ازدياد الوعي التأميني و صدور القوانين التي تحدد مسؤولية أصحاب العمل والمؤمن عليهم، انتهجت الهيئة سياسة مد وتوسعة نطاق خدماتها التأمينية المقدمة لكافة المستفيدين منها، من خلال فتح عدة فروع من مكاتبها في عدة مناطق من مملكة البحرين، ومن أبرزها فرع الهيئة بمجمع التأمينات التجاري بالمنامة وفرعها الكائن بمجمع ستر، وفي هيئة تنظيم سوق العمل وغيرها. ويعد فرع الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي الكائن



- الرد على استفسارات المؤمن عليهم عن جميع المزايا التأمينية وكيفية الحصول عليها.
- إصدار الفواتير الشهرية للمنشأة، والقيام بتحديث بيانات العاملين وأجورهم.
- وعلاوة على ذلك، يسعى فرع الهيئة لتقديم أفضل الخدمات لكافة المؤمن عليهم، ولعل مما ييسر عمله تطبيق الدمج الفعلي (للتقاعد والتأمينات الاجتماعية) تحت مظلة الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي.
- وتيسير الوصول إلى الخدمات التأمينية تم تطوير النظام الآلي المستخدم في الهيئة لمواكبة التطور الحديث في مجال تقنية المعلومات، وذلك لتطبيق نظام الحكومة الإلكترونية التي تسعى مملكة البحرين لتطبيقه في كل الوزارات و الأجهزة والمؤسسات الحكومية، وقد صمم هذا النظام ليخدم جميع الجهات التي لها تعامل مع أنظمة الهيئة، حيث يتيح النظام لبعض الجهات الحكومية التفاعل وتبادل المعلومات مع أنظمة الهيئة، كما يتيح للمنشآت وأصحاب العمل أداء جميع الأعمال، حيث يستطيعون تسجيل واستبعاد العاملين وتعديل أجورهم وسداد اشتراكاتهم ومراجعة حسابات المنشأة لدى الهيئة.
- والجدير بالذكر أن هدف الهيئة من خلال مد نطاقها الجغرافي عن طريق فتح الفروع في مختلف مناطق البلاد هو الحرص على تطبيق النظام وتقديم خدمة جيدة للمشتريين الذين يعتبرون عملاء للهيئة، وتسعى لحفظ حقوق المشتريين والمستحقين للمعاشات، كما تسعى جاهدة إلى إعداد الكوادر البشرية المؤهلة والقادرة على تولي الأعمال القيادية مستقبلاً، فالعنصر البشري يعتبر أهم شيء في أي جهاز إداري، ولاسيما في حالات ندرة الأشخاص القياديين المؤهلين حتى في القطاع الخاص.

- بمجمع التأمينات التجاري من أقدم الفروع التي تم افتتاحها، وقد اجتذب هذا الفرع كثيراً من المراجعين الذين وجدوا فيه الموقع المناسب بسبب الازدحام المروري في المنطقة الدبلوماسية بالمنامة حيث الموقعين الرئيسيين للهيئة بفرعها (التقاعد والتأمينات)، ووجود الفرع المشار إليه في منطقة حيوية بالعاصمة أثمر عن سهولة وصول المراجعين والمستفيدين إليه وإمكانية الحصول فيه على مجمل الخدمات التأمينية، وهو ما يتناسب مع رسالة الهيئة المتمثلة في تسهيل تقديم الخدمات التأمينية لجميع المؤمن عليهم والمتقاعدين منهم وللمستحقين عن المتوفين منهم بكفاءة وفاعلية وبأعلى مستويات الجودة، خصوصاً وأن هذا الفرع يقوم بجميع المهام الملقاة على عاتق الهيئة عدا إدارة المستحقات التأمينية، حيث إنه يشتمل على وحدات وأقسام للقيام بالأعمال المنوطة به، ومن ضمنها:
- وحدة التنسيق والتي تقوم بمراجعة الشركات المتوقفة عن السداد، ومراجعة نتائج التفتيش المحولة من إدارة الشئون القانونية بالهيئة.
- إصدار الشهادات الإلكترونية إلى هيئة تنظيم سوق العمل، وإصدارها إلى هيئة صندوق العمل (تمكين) بعدد العمال.
- جميع الخدمات التي يطلبها أصحاب العمل.
- تسجيل المنشآت الجديدة، وتسجيل العمال الجدد.
- تقسيط مبالغ الاشتراكات.
- استخدام الشهادات المطلوبة مثل شهادات الخدمة وشهادات الراتب.
- سداد الشيكات أو المبالغ النقدية عن طريق وحدة الصرافة.
- وجود موظف من إدارة الشئون القانونية يقوم بمراجعة الموقوفين، وتحويل النتائج إلى وحدة التنسيق.





بقلم

أمل فيصل إبراهيم

إحصائي علاقات عامة

في استقباله لوفد اتحاد العمال المتقاعدين العرب الرئيس التنفيذي لهيئة التأمين الاجتماعي

اهتمام ورعاية حكومة البلاد للمؤمن عليهم
يستمران بعد التقاعد

وقد عرض للوفد نبذة عن تطور نظام التأمين الاجتماعي في المملكة والذي بدأ في سبعينيات القرن الماضي، وكان الغاية من إنشائه الاهتمام بشؤون العاملين في القطاعين الخاص والعام والسعي لتحقيق الأفضل لهم بعد التقاعد.

وأشار الرئيس التنفيذي إلى أن المطالبة بزيادة

استقبل سعادة الشيخ محمد بن عيسى آل خليفة الرئيس التنفيذي للهيئة العامة للتأمين الاجتماعي بمكتبه صباح يوم الاثنين ٨ مارس ٢٠١٢ وفدا من اتحاد العمال المتقاعدين العرب، وذلك بهدف الاطلاع على تجربة مملكة البحرين في مجال التأمين الاجتماعي والتغطية التأمينية فيها، وبهذه المناسبة رحب سعادته بالسادة رئيس الوفد والأعضاء المرافقين (محمد فرج الغارسي، عمر سالم العويسي، خدوجة عبدالله الشلي من ليبيا، أحمد الحاج الحسن النمر، خير السيد عبدالقادر من السودان، الصادق بيساس من تونس، حسين صقر من الكويت، مكي عيسى) وأثنى على اختيارهم البحرين كنموذج رائد في مجال التغطية التأمينية.



مساعد المدير العام ومدير إدارة الاشتراكات التأمينية بالهيئة، على كرم الاستضافة.

ومن جانبه أفاد عضو الوفد حسين صقر بأن نظام التأمين الاجتماعي في دولة الكويت قريب إلى حد بعيد من نظام التأمين الاجتماعي المطبق في مملكة البحرين.

وعقب سعادة الرئيس التنفيذي على ذلك بأن نظام الاستبدال هو واحد من أهم سبل الرعاية للمتقاعدين، فهناك متطلبات طارئة قد يحتاجها المتقاعد قد تكون صحية، إسكانية، اجتماعية، ترفيهية، وهناك دور لرعاية المسنين في مجتمعاتنا ملحقه بدور الرعاية كما في المجتمعات الأوروبية، والاستثمار في دور رعاية المتقاعدين كجمعية الحكمة للمتقاعدين.

و بين أن صدور قانون رعاية المسنين كفّل حصول المتقاعدين ممن بلغوا منهم سن الستين على نسبة تخفيض لبعض الخدمات، وبذلك تعد البحرين متقدمة في هذه النواحي.

وأردف سعادته بأن الإحالة للتقاعد تعطي المتقاعد الخيار في الحصول على منحة مقدارها 3% من الراتب الأخير في عدد الأشهر التي عملها أو بزيادة 10% في المعاش التقاعدي. ومن المنح التي تقدم: المنح العائلية والتي يكون فيها نصيب الفرد 35 ديناراً، و3% زيادة سنوية على الراتب التقاعدي حيث تكون معاشات المتقاعدين قابلة للزيادة.

والنهاية للمتقاعد أن يعود للعمل ويستطيع أن يجمع بين معاشه التقاعدي وبين أجره عن العمل بما لا يزيد عن متوسط الأجر الذي رُبط عليه المعاش.

وبذلك تكون البحرين رائدة في مجال التغطية التأمينية حيث إن الاتفاقية الدولية وضعت تسعة أخطار للتغطية التأمينية والحد الأدنى للتطبيق يغطي ثلاثة أخطار بينما قانون التأمين الاجتماعي يغطي خمسة أخطار.

وفي نهاية اللقاء وجه أعضاء الوفد شكرهم للشيخ محمد بن عيسى آل خليفة على الاستضافة والشرح الوافي عن أنظمة التقاعد والتأمين الاجتماعي في المملكة.

المنافع والتغطية التأمينية لهذه الصناديق جعلت الرؤية الاستثمارية في وضع حلول للمتقاعدين يسير على قاعدة ثابتة ترمي لضمان مستوى معيشي ملائم ولانثق بعد التقاعد مع المحافظة على المدخرات التأمينية للأجيال القادمة.

كما جاء قرار دمج الصناديق (الخاص، العام والعسكري) عام 2008 تحت إدارة وسياسات واحدة، بإشراف مجلس إدارة موحد. والهيئة الآن في طور وضع قانون جديد يقرب المزايا ويبقي الخصوصية في بعض القطاعات.

أما عن توجهات الهيئة المستقبلية فلقد بين سعادته بأن أموال الهيئة هي أموال المتقاعدين، لذا فإن البحث مستمر عن أنجح الوسائل للمحافظة عليها من خلال الخطط الاستثمارية البناءة التي تضمن

الربح البسيط على المدى البعيد ولكن تضمن معها الاستثمارية. ورغم تأثر العالم بالأزمة المالية الاقتصادية إلا أن الهيئة استطاعت المحافظة إلى رأس المال وبأقل خسارة.

كما ونوه سعادة الشيخ محمد بن عيسى في تطرقه لتاريخ الهيئة بأنه قد مر بعدة مراحل تمثلت في تطبيق القانون على مراحل وبتدرج، فمنذ إنشائها غطت العاملين في الشركات الكبرى وتدرجت في تغطيتها حتى عام 2007 حيث تم تغطية جميع العاملين وفي شتى المجالات. منوهاً إلى أن قانون التأمين الاجتماعي

بات يغطي اليوم فرع تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، وتأمين إصابات العمل، والمشتغلين لحسابهم الخاص وأصحاب المهن الحرة، والتأمين ضد التعطل، والتأمين على البحرينيين العاملين في الخارج، ومد الحماية التأمينية للبحرنيين العاملين في دول مجلس التعاون الخليجي.

وقد تم تفعيل فرع التأمين ضد التعطل عام 2007 ليشمل الباحثين عن العمل لأول مرة والمتعطلين عن العمل لأسباب أخرى، وذلك بتأمين دخل يحميهم من الحاجة إلى أن يجدوا لهم عملاً يتلاءم مع إمكانياتهم. وبذلك انخفضت نسبة الباحثين عن عمل وقل عدد العاطلين.

وقد وجه ممثل عن الوفد كلمة شكر لسعادة الرئيس التنفيذي للهيئة ولكل من الأستاذ يعقوب ماجد مستشار الهيئة، والأستاذ أحمد الهرمسي الهاجري المستشار القانوني، ود. زكريا سلطان القائم بأعمال

ممثل الوفد الزائر: البحرين رائدة في التغطيات التأمينية



بقلم

إيناس بن تركي

أخصائي إعلام



ظاهرة التهرب التأميني

عدم الاشتراك في النظام يترتب عليه الحرمان من التقاعد بمزاياه وضياع حقوق العمال

يعتبر نظام التأمين الاجتماعي أكبر مظلة اجتماعية واقتصادية يستظل بها مواطنو معظم الدول العربية، فمن الناحية الاجتماعية يوفر النظام معاشات لملايين من المؤمن عليهم والمستحقين عنهم، مما يضمن لهم مستوى مقبولا لعيش كريم لكل مؤمن عليه في حالة فقده القدرة على الكسب بصفة مؤقتة أو دائمة، ويكفل أسرته التي كان يعولها قبل وفاته، بالإضافة إلى توفير الرعاية الطبية والخدمات التأهيلية في حالات إصابات العمل والمرض.

ونظراً لما لهذه النظم من أهمية اجتماعية واقتصادية فقد نصت الدساتير بأن تكفل الدولة خدمات التأمين الاجتماعي والصحي ومعاشات العجز عن العمل والبطالة والشيخوخة للمواطنين جميعاً وفقاً للقانون. واستناداً لما نصت عليه الدساتير فقد صدرت قوانين التأمين الاجتماعي لمختلف قطاعات الشعب وتقوم في جوهرها على التكافل الاجتماعي، بحيث تحدد المزايا مقابل الاشتراكات التي يساهم بها كل من المؤمن عليه وصاحب العمل، وذلك وفقاً لحسابات اكتوارية دقيقة يراعي فيها التوازن بين الموارد والحقوق.

وحتى يستطيع نظام التأمين الاجتماعي الاضطلاع بالمهام الموكلة إليه، فإن هذا يقتضي مواجهة ظاهرة التهرب التأميني، وهي ظاهرة خطيرة

أما من الناحية الاقتصادية فإن نظام التأمين الاجتماعي يقوم بتجميع اشتراكات المؤمن عليهم، ويعمل على استثمارها في مشروعات الخطة القومية للحكومة، وبهذا يتيح الفرصة لتشغيل عدد كبير من الأشخاص، ويعيد إلى سوق العمل من يعجز منهم عن أداء عمله وذلك بعد تأهيله مهنيًا.

كما يعتبر هذا النظام مظلة حماية لأصحاب الأعمال خصوصاً صغارهم من التعرض لأزمات اقتصادية، أو الإعسار المادي نتيجة مطالبة العاملين لديهم بالمكافآت والتعويضات التي تقررها لهم قوانين العمل، حيث تحل نظم التأمين الاجتماعي محل صاحب العمل في أداء تلك الحقوق مقابل أدائه حصة الاشتراكات في نظام التأمين الاجتماعي.



متين، فبمجرد حل هذه المنشآت أو اندماجها بشركات أخرى أكبر منها، فإنه تلغي معها حقوق جميع العاملين فيها، بل إنهم لا يستطيعون المطالبة بها.

وهناك أيضاً التهرب الجزئي وذلك من خلال الاشتراك في التأمين عن بعض العمال دون البعض الآخر، تحت مبررات عديدة كعدم انتظام العامل في العمل أو التدريب، وهذه الصورة أخطر من سابقتها، وذلك لعدم إحساس بعض العاملين بالعدالة الاجتماعية والاقتصادية، وبالتالي سينعكس ذلك سلباً على أدائهم المهني والوظيفي، كما أن هناك الاشتراك عن كل أو بعض العمال بأجور تقل عن أجورهم الحقيقية.

وأخيراً هناك الإضرار عن انتهاء خدمة العامل على الرغم من استمراره في العمل، فالأساليب متعددة في التهرب التأميني، ولكن النتيجة واحدة، وهي عدم حصول العاملين أو بعضهم على حقوقهم القانونية والشرعية والأخلاقية والاجتماعية.

وبحسب دراسات سابقة أجريت على بعض الدول، وبعد أن عرفنا أنواع التهرب التأميني، فقد تم التوصل إلى أن هناك بعض الآثار المترتبة على التهرب التأميني وتتلخص فيما يلي:

- (1) حرمان العمال من الانتفاع من المزايا التي تتضمنها نظم التأمين الاجتماعي، التي يكفلها لهم الدستور والقانون، ومن ثم عدم الانتفاع بالمزايا التأمينية.
- (2) ضياع حقوق العمال وأسرهم، عند تحقق أحد المخاطر التي يغطيها نظام التأمين الاجتماعي، مثل بلوغ سن الشيخوخة أو العجز أو الوفاة، وكذا إصابات العمل أو المرض.
- (3) كثرة المنازعات القضائية بين العمال وأصحاب الأعمال والمنظمة التأمينية، بشأن إثبات علاقة العمل.
- (4) استغلال بعض العمال للنظام، وذلك باللجوء إلى القضاء لإثبات وجود علاقات عمل وهمية بين العامل وصاحب العمل عن مدد أقل من المدد الفعلية (إثبات المدد التي تمثل الحد الأدنى للمدة المؤهلة لاستحقاق المعاش)، وأجور غير حقيقية (أجور مبالغ فيها)، وذلك للحصول على مزايا تأمينية دون أداء الاشتراكات المقابلة لها، مستغلين في ذلك ما تكفله نظم التأمين الاجتماعي في بعض الدول من التزام المنظمة بأداء الحقوق التأمينية للعامل (باعتباره الطرف الأضعف في علاقة العمل) حتى ولو لم يقوم صاحب العمل بالاشتراك عنه.

- (5) انخفاض موارد نظام التأمين الاجتماعي، مما يقلل من عائد الاستثمار الذي يُستخدم في أداء الحقوق التأمينية، حيث إن معظم أصحاب الأعمال في القطاع الخاص، يشتركون عن عمالهم في التأمين الاجتماعي بأجور تقل كثيراً عن أجورهم الحقيقية.

انتشار ظاهرة

التهرب التأميني

يترتب عليها انهيار

وضع العامل

وأسرته من بعده

جداً تهدد هذه النظم وتعمل على تدميرها. ويلعب أصحاب الأعمال وخاصة في القطاع الخاص الدور الرئيسي في ظاهرة التهرب التأميني.

ونلقي فيما يلي الضوء على هذه الظاهرة لبيان أبعادها والأساليب المتبعة للتهرب التأميني، والآثار المترتبة على ذلك، وكيفية مواجهتها، وذلك بهدف الوصول إلى توعية تأمينية للحد من هذه الظاهرة.

أبعاد التهرب التأميني:

إن بروز مشكلة التهرب التأميني في منشآت القطاع الخاص "سواء بعدم الاشتراك عن كافة العاملين في المنشأة، أم الاشتراك عن بعض العاملين دون البعض الآخر، أم التأمين عليهم وفق أجور تقل كثيراً عن الأجور الحقيقية التي يتقاضونها" يؤثر على عدم حصول العامل على حقوقه التأمينية كاملة، عند تحقق أحد المخاطر المؤمن منها، وحدوث فجوة كبيرة بين الدخل والمعاش، فانتشار هذه الظاهرة يترتب عليها انهيار مستوى معيشة العامل أو أسرته من بعده، حيث يلاحظ إن عدد المؤمن عليهم في القطاع الخاص مؤمن عليهم بأجر يقل عن رواتبهم الشهرية الفعلية، بالإضافة إلى عدم توفر عنصر الأمان والاستقرار اقتصادياً واجتماعياً الذي لم يشترك في النظام، حيث إن العامل يفقد أي مصدر للدخل عند تعرضه لأي خطر يؤثر على استمراره في العمل، فأصحاب الأعمال الذين لا يؤدون حقوق عمالهم التي نص عليها القانون، هم في الواقع يتهربون من سداد مستحقات الدولة، وأيضاً حق المجتمع الذي وفر لهم فرص استثمار مناسبة ومجزية، فالتهرب التأميني يتبعه تهرب ضريبي، عدا المخالفات التي ستكون في الجملة في حال تم البحث عنها.

وهناك ظاهرة الفصل التعسفي التي يعاني منها العديد من العاملين، والتي لا يلتزم فيها صاحب العمل بأية قوانين أو ضوابط تنظم علاقته مع العاملين لديه، مستغلاً حاجة طالبي العمل بفرض شروط متعسفة ومجحفة بحق الكثيرين، ضارباً عرض الحائط بأبسط القواعد الأخلاقية، مهذراً بالتالي حقوق العاملين.

وتواجه جميع بلاد العالم المتقدمة منها والمتخلفة مشكلة التهرب والتهريب، وهي في بعضها مشكلة صغيرة وفي بعضها الآخر كبيرة، ولكن ما يهمنا ما نلاحظه في مجتمعنا، فالمسألة تجاوزت أبعادها الاقتصادية إلى الناحية الاجتماعية، فمن حق أي موظف أو أي عامل التأمين على حياته وعلى صحته، وهناك صور عديدة للتهرب التأميني وأساليب مختلفة تتبعها الشركات المهترية، فالتهرب أنواع.

وتواجه جميع بلاد العالم المتقدمة منها والمتخلفة مشكلة التهرب والتهريب، وهي في بعضها مشكلة صغيرة وفي بعضها الآخر كبيرة، ولكن ما يهمنا ما نلاحظه في مجتمعنا، فالمسألة تجاوزت أبعادها الاقتصادية إلى الناحية الاجتماعية، فمن حق أي موظف أو أي عامل التأمين على حياته وعلى صحته، وهناك صور عديدة للتهرب التأميني وأساليب مختلفة تتبعها الشركات المهترية، فالتهرب أنواع.

أنواع التهرب التأميني وآثاره:

هناك مثلاً التهرب الكلي وذلك من خلال عدم الاشتراك في التأمين الاجتماعي عن جميع العمال، وهذه الصورة منتشرة وبصفة خاصة في المنشآت الصغيرة، وتكمن خطورتها في أن هذه المنشآت ليس لها أساس



(6) انخفاض مستوى المعيشة

للأسرة عند انقطاع دخل عائلها لأي سبب من الأسباب، مما يجعلها في قلق وخوف دائم من المستقبل ومن مواجهة متطلبات الحياة، مما يضطرها إلى اللجوء إلى الجهاز الإداري المختص بالشئون الاجتماعية لطلب مساعدات، الأمر الذي يزيد من أعباء الخزنة العامة للدولة.

(7) الإضرار بميزانيه التأمين

الصحي، الذي يقدم الرعاية الطبية للمؤمن عليهم في مقابل نسبة اشتراك منسوبة إلى الأجر. ونظراً للاشتراك عن أجور غير حقيقية، فإن الاشتراكات التي تؤدي للجهاز المنوط به تنفيذ التأمين الصحي، تقل كثيراً عن الاشتراكات التي تتناسب مع تكلفه العلاج والرعاية الطبية للمؤمن عليهم.

(8) كثرة المنازعات القضائية بين المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال

والمنظمة التأمينية بشأن اختلاف قيمة الأجور المؤمن عليها عن الأجور الحقيقية، وغالباً ما تؤدي تلك المنازعات إلى تحميل نظام التأمين الاجتماعي بأعباء مالية لمزايا تأمينية كبيرة، دون أداء أصحاب الأعمال الاشتراكات المقابلة لها، مما يؤدي إلى الإخلال بالمركز المالي لصندوق التأمين الاجتماعي.

(9) الإخلال بعدالة المنافسة بين أصحاب الأعمال، حيث إنه من المعروف أن حصة صاحب العمل في اشتراكات التأمين الاجتماعي

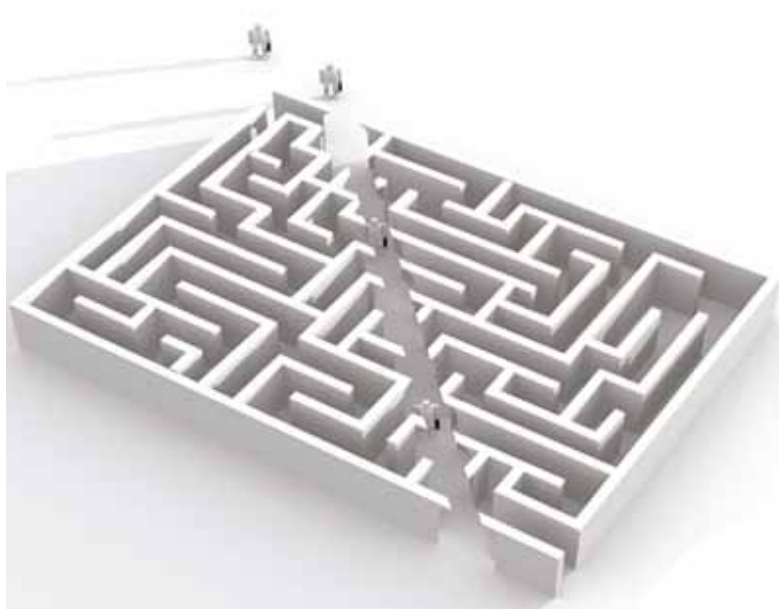
يتم تحميلها على تكلفة الإنتاج، فإذا ما قام صاحب العمل بأدائها على أساس الحد الأدنى للأجور، فإنه سيكون في وضع أفضل من صاحب العمل الذي يقوم بالاشتراك في نظام التأمين الاجتماعي على أساس الأجور الفعلية، وبالتالي فإن المنافسة بينهما لن تكون عادلة.

(10) انهيار القوة الشرائية لأسرة المؤمن عليه أو صاحب المعاش، حيث

إنه إذا ما تم ربط معاش لمعظم العمال، فلن يزيد عن الحد الأدنى للمعاش وسيؤدي إلى انخفاض مستوى المعيشة وحدوث كساد اقتصادي.

(11) حرمان منظمة التأمين الاجتماعي من عائد استثمار أموال تلك

الاشتراكات، مما يؤثر سلباً على مساهمات نظام التأمين الاجتماعي في الخطة الاقتصادية للدولة.



(12) الإخلال بالمركز المالي

لصندوق التأمين الاجتماعي، حيث إنه يلتزم بأداء كافة الحقوق التأمينية المقررة قانوناً للعمال، حتى ولو لم يتم صاحب العمل بالاشتراك عنهم، مما يؤدي إلى انخفاض موارد الصندوق، وعجزه عن الوفاء بتلك الالتزامات مستقبلاً.

(13) كثرة المنازعات

القضائية بين أصحاب الأعمال والمنظمة التأمينية، الخاصة بالحجز الإداري على المنشآت التي لا يقوم أصحابها بأداء

اشتراكات التأمين الاجتماعي عن العاملين لديها.

(14) الصعوبات الكثيرة التي يواجهها مفتشو التأمين الاجتماعي للاطلاع

على المستندات والسجلات المتعلقة بالعمال وأجورهم، مما يتعذر معه تقدير قيمة الاشتراكات المستحقة عليهم.

(15) تعذر قيام المنظمة التأمينية باتخاذ إجراءات الحجز الإداري

على بعض المنشآت في حالة امتناعها عن سداد اشتراكات التأمين الاجتماعي (مثال: شركات الاستثمار حيث تقضي قوانين الاستثمار ببعض الدول بعدم الحجز على تلك الشركات).

(16) تعاظم الديون المستحقة على أصحاب الأعمال، نتيجة عدم الانتظام

في سداد اشتراكات التأمين الاجتماعي، أو الامتناع عن سدادها، إذ يقوم صاحب العمل بخصم حصة العمال من المرتبات، غير أنه يمتنع عن توريدها للمنظمة التأمينية.

أساليب معالجة التهرب التأميني:

تبذل الحكومات ومؤسسات التأمين الاجتماعي، جهوداً كبيرة لمواجهة

الظاهرة المشار إليها، وتتلخص تلك الجهود في اتجاهين رئيسيين:

(1) إصدار التشريعات اللازمة للحد من هذه الظاهرة، وذلك من

خلال وضع القواعد المنظمة للتأمين على بعض فئات العاملين في القطاع الخاص، ممن لا يناسب الأسلوب النمطي التأمين عليهم (تقديم الاستثمارات والنماذج من جانب صاحب العمل لإخطار المنظمة ببيانات العاملين لديها)، حيث يتم بالتنسيق بين منظمة التأمين الاجتماعي والأجهزة الحكومية الأخرى لوضع بعض القواعد التي تضمن وصول التغطية التأمينية للعاملين في هذه المجالات، بالإضافة إلى وضع القواعد الحاكمة لتحديد فئة اشتراك المؤمن عليه وفقاً لنظام التأمين الاجتماعي للعاملين لحساب أنفسهم.

(2) اتخاذ الإجراءات اللازمة، للحد من هذه الظاهرة، وذلك عن



التهرب التأميني يخل بالمرکز المالي لصناديق التأمين الاجتماعي

ز- الاهتمام بنشر الوعي التأميني لدى أصحاب الأعمال والعاملين وأسرهم في كافة أجهزة الإعلام بأنواعه المختلفة (المسموعة والمقروءة والمرئية).

هذا بالإضافة إلى المؤتمرات والندوات والحلقات النقاشية والكتيبات والنشرات، التي توضح للعاملين الحقوق والواجبات في مجال التأمين الاجتماعي، وتوعيتهم بأهمية إخطار مكتب التأمين الاجتماعي المختص عند التحاقهم بأي عمل، وكذا توعية أصحاب الأعمال بضرورة أداء اشتراكات التأمين الاجتماعي عن كل عمالهم في مواعيدها الدورية، وعلى أساس الأجور الحقيقية، مما يؤدي إلى القضاء على المنازعات التي تقع

بينهم وبين العاملين لديهم من جهة وبين منظمة التأمين الاجتماعي من جهة أخرى، وبما يمكن صندوق التأمين الاجتماعي من الوفاء بالتزاماته القانونية نحو أداء الحقوق التأمينية للمؤمن عليهم وأصحاب المعاشات والمستحقين عنهم، وليتمكنوا من الحصول على تلك الحقوق بسهولة ويسر.

ح- رفع مستوى أداء الخدمة التأمينية لكسب ثقة المتعاملين مع نظم التأمين الاجتماعي.

ط- استخدام نظم المعلومات التي توفر البيانات المطلوبة في الوقت المناسب.

ي- تفعيل دور الجمعيات الأهلية في مجال التوعية التأمينية. حيث إنه لاشك أن الجمعيات الأهلية، خاصة تلك التي تعمل في مجال منح القروض للمشروعات الصغيرة، يمكن لها أيضاً أن تتحقق من اشتراك المتعاملين معها في نظام التأمين الاجتماعي، وتوعيتهم بحقوقهم والتزاماتهم تجاه نظام التأمين الاجتماعي، وبالتالي يساعد ذلك كثيراً في الحد من ظاهرة التهرب التأميني.

ك- حث جميع الأجهزة الحكومية التي تتعامل مع الأفراد على أن تعلق تعاملها معهم على تقديم ما يفيد الاشتراك في نظام التأمين الاجتماعي، ومثال لهذا التعاون التنسيق القائم بين هيئة التأمين الاجتماعي للعاملين بالقطاع العام والخاص والإدارة العامة للمرور، وذلك في مجال التأمين علي العاملين في النقل البري في القطاع الخاص، حيث يشترط لاستخراج أو تجديد رخصة القيادة للسائقين المهنيين، واستخراج أو تجديد رخص تسيير المركبات، أداء اشتراكات نظام التأمين الاجتماعي.

كما أن التعاون المأمول بين هيئة التأمين الاجتماعي المشار إليه ومؤسسات الضرائب العامة وأيضاً مؤسسات الضرائب على المبيعات يمكن أن يساهم في الحد من ظاهرة التهرب التأميني (جزئياً أو كلياً)، وذلك من خلال تبادل المعلومات فيما بينهم.

طريق:

أ - تطوير نظام العمل بأجهزة التفتيش على الجهات العاملة بمملكة البحرين للتحقق من التأمين على كل عامل لديها وعلى كل صاحب عمل، بمعنى آخر جدية التأمين، ويتحقق ذلك من خلال:

- وضع خطط التفتيش من خلال نظام المعلومات المستخدم بالهيئة.
- تسجيل نتائج التفتيش في نظام المعلومات حتى يمكن متابعة الإجراءات اللازمة المترتبة علي التفتيش.
- زيادة أعداد المفتشين بالمكاتب بما يتناسب مع أعداد المنشآت.

- إعداد وتنفيذ خطط التدريب اللازمة لرفع مستوى أداء المفتشين.
- تطوير مفهوم التفتيش بحيث يحقق توعية أصحاب الأعمال والعاملين بالتزاماتهم تجاه نظام التأمين الاجتماعي وحقوقهم تجاه هذا النظام.

- وضع نظام الحوافز المناسبة للعاملين بأجهزة التفتيش، لتشجيعهم على أداء واجباتهم وبذل المزيد من الجهد.
- تعدد مستويات التفتيش محلياً ومركزياً.
- تبادل المعلومات مع أنظمة المعلومات الأخرى بالدولة.

ب - التعاون مع وزارة العمل وهيئة تنظيم سوق العمل، في تبادل المعلومات والبيانات التي تتعلق بتنفيذ قوانين العمل والتأمين الاجتماعي، حيث يتم التنسيق بينها، وبين مكاتب وأفرع التأمين الاجتماعي، لمعرفة أسماء المنشآت وأصحاب الأعمال والعمال وأجورهم الحقيقية.

ج - التنسيق مع الغرف التجارية والسجل التجاري لإخطار المكاتب والأفرع التأمينية، بالأنشطة الجديدة التي استخرجت لها سجلات تجارية، أو قامت بإضافة نشاط جديد لنشاطها الأصلي، حتى يتسنى متابعتها في سداد اشتراكات التأمين الاجتماعي.

د - تطوير نظام العمل بأجهزة التحصيل والتنفيذ الإداري علي مستوى المملكة بما يحقق تنشيط ومتابعة تحصيل الاشتراكات والمبالغ الأخرى المستحقة للهيئة حتى لا تتراكم على أصحاب الأعمال ويصعب عليهم بالتالي سدادها.

هـ - جدولة الديون المستحقة على أصحاب الأعمال على أقساط تتناسب مع ظروف كل منشأة، حتى لا تتراكم هذه الديون عليهم وبالتالي يعجزون عن سدادها.

و - يمكن للتنظيمات النقابية أيضاً أن تلعب دوراً مهماً في مجال التوعية ومتابعة التأمين على جميع العاملين من خلال اللجان النقابية، خاصة وأنها ممثلة للعاملين وتهدف إلى المحافظة على حقوقهم.



بقلم

جميل حسين علي

رئيس قسم الإيرادات والتحصيل

نظرة سريعة إلى

قانون التقاعد العسكري

لقد عملت الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي - التقاعد منذ صدور قانون التقاعد المدني رقم (13) لسنة 1975 في الاهتمام بالمؤمن عليهم وبالعامل على تطوير قوانينها وأنظمتها بإضافة مزايا جديدة صبت جميعها في مصلحة المؤمن عليهم والمستحقين عنهم ، وتقديم كافة خدماتها التقاعدية والتأمينية إلى كافة المؤمن عليهم ممن تنطبق عليهم شروط الخضوع للتأمين في القطاع الحكومي ، وذلك منذ اللحظة الأولى من انضمامهم وخضوعهم إلى هذه الأنظمة وفقاً للشروط والقوانين المطبقة تحقيقاً للهدف الأساسي الذي تسعى لها المملكة في توفير ركن الأمن والأمان الوظيفي سواء أثناء الخدمة أو بعدها ، بتوفير التغطية التأمينية الشاملة ، نهاية بتوفير المعاش التقاعدي للمؤمن عليهم والمستحقين عنهم بعد سنوات من العناء عندما تتحقق شروط الإحالة على التقاعد واستحقاق المعاش ، بما يكفل لهم الأمان والطمأنينة لتوفير حياة كريمة لهم ولأسرهم.

فمؤسسات التقاعد والتأمينات مطالبة بين الحين والآخر بتوفير أرقى الخدمات التقاعدية والتأمينية لكافة المشتركين والخاضعين لأنظمتها وقوانينها بضرورة إصلاح وتطوير أنظمتها لتتواءم مع متطلبات الحياة بإضافة مزايا جديدة أسوة بباقي الأنظمة التي تعمل في نفس المجال. ويمكن القول إن أنظمة التقاعد والتأمينات الاجتماعية غيرت مجرى

حياة الكثيرين وذلك نظراً لما توفره من خدمات تأمينية كبيرة خلال فترة عملهم وعند إحالتهم إلى التقاعد بتسليمهم المعاش التقاعدي على نحو مستمر ومستقر وعلى مدى قد يمتد لسنوات طويلة ولاسيما عند وجود مستحقين لصاحب المعاش.

واستمراراً من حكومة المملكة البحرين في الاهتمام بكافة الخاضعين لأنظمة التقاعد والتأمينات الاجتماعية

بتوفير تغطية تأمينية شاملة لباقي موظفي القطاع الحكومي بعد صدور قانون التقاعد المدني ، ولحفظ حقوق باقي قطاعات المجتمع لهم ولأجيالهم ضد فرع الشيخوخة وأخطار العجز والوفاة واصابات العمل، فقد تم إصدار المرسوم بقانون رقم (11) لسنة 1976 بشأن تنظيم معاشات ومكافآت التقاعد لضباط وأفراد قوة دفاع البحرين والأمن العام، أسوة بأقرانهم العاملين في القطاع المدني وذلك خلال أقل من عام، ليعبر ذلك عن مدى اهتمامها بكافة مواطنيها، بسن القوانين وتشريع الأنظمة التي تصب في صالح مواطنيها، وبما يخدم المجتمع البحريني حاضراً ومستقبلاً بقوانين وأنظمة يثق بها الجميع ويعول عليها في استمرارية تأمين الحقوق التقاعدية لمستحقها.

ولإلقاء نظرة سريعة على أهم ما ورد من مزايا بالقانون العسكري صبت في صالح الخاضعين العسكريين، سوف نتناول وبشكل مختصر أهم ما ورد في هذا القانون، مع ملاحظة وجود اتفاق كبير في كثير من المزايا التي منحها المشرع للخاضعين في القانونين المدني والعسكري، منوهين إلى أنه سبق أن قمنا بعرض شامل لكافة المزايا في قانون التقاعد المدني.

فالمشتركون في التقاعد العسكري هم الضباط والأفراد البحرينيون العاملون في المؤسسات العسكرية كوزارة الداخلية وقوة دفاع البحرين والحرس الوطني وجهاز الأمن الوطني، ويشترط لخضوعهم أن يكون الضابط





السابقة والتي قضاها المؤمن عليه في السلك العسكري أو المدني، بهدف زيادة عدد سنوات مدة الخدمة المحسوبة في التقاعد في المديتين السابقتين.

كما أعطى القانون العسكري كما هو مطبق في قانون التقاعد المدني مزايا أخرى كقرض التقاعد ويحصل بموجبه طالب القرض على مبلغ نقدي من دفعة واحدة بحد أقصى 10 آلاف دينار أو بما لا يجاوز مكافأة التقاعد بافتراض انتهاء خدمته بالاستقالة، ومزية استبدال المعاش ويحصل بموجبه طالب الاستبدال على مبلغ نقدي ويتم صرفها لمن بلغت خدمته الفعلية المحسوبة في التقاعد العسكري 20 سنة، ويشار في هذا الخصوص إلى أن الهيئة تتكبد خسائر كبيرة بسبب إسقاط باقي الأقساط المستحقة نتيجة وفاة المقترض أو المستبدل سواء كان صاحب معاش أو ما يزال على الخدمة قبل وفاته، كما تسقط الأقساط المتبقية بوفاة طالب الشراء أو طالب الضم، وذلك حسب حالات الوفاة للذين لديهم خدمات تقاعدية سواء كانوا على الخدمة أو من أصحاب المعاشات.

وحيث إن القانون المدني قد أعطى المحال للتقاعد معاشاً تقاعدياً ليعيش حياة كريمة بعد سنوات من العناء، فقد أعطى قانون التقاعد العسكري أيضاً معاشاً تقاعدياً للضابط أو الفرد وذلك عند استحقاقه للمعاش وللمستحقين عنه بعد وفاته وذلك بحسب مدة الخدمة اللازمة وسبب استحقاق المعاش وفق شروط منصوص عليها في القانون.

وتتمثل المستحقات التقاعدية التي أعطاه القانون العسكري للمستحقين عن المتوفى في عدة أمور منها مصاريف الجنازة ومنحة الوفاة وتعويض الوفاة ومكافأة 3% والمعاش التقاعدي ومنحة الزواج وتعويض الاستشهاد أو الفقد بحد أقصى 18 ألف دينار وتعويض القتل ويصرف للمستحقين عن المتوفى في حالة القتل الراتب الأساسي للشهر الأخير عن 6 شهور.

ونذكر في هذا المجال أن حالات المعاش كثيرة وعادة ما ينشأ حق

أو الفرد بحريني الجنسية وأن تربطه بالدولة علاقة لائحية وأن يكون لها صفة الدوام والاستمرار وأن يعيّن على درجة في الميزانية العامة.

وكما هو الحال في التقاعد المدني فإنه يتم إضافة المدد التالية إلى خدمة الموظف العسكري، كالمدة التي قضيت في خدمة قوة دفاع البحرين وقوات الأمن العام، ومدة الإعارة والانتداب لجهة أخرى والبعثات والدورات العسكرية التدريبية والإجازات بأنواعها المختلفة ومدة الخدمة الافتراضية، علاوة على مدة الخدمة السابقة على اكتساب الجنسية والتي سبق ضمها بموجب هذا القانون ومدة الخدمة السابقة على بلوغ سن السابعة عشرة وتضم هذه المدة دون سداد اية اشتراكات إذا كانت سابقة على العمل بهذا القانون، في حين لا تحسب ضمن مدة الخدمة الإجازات غير المرضية التي تمنح بغير راتب ومدة الوقف عن العمل بغير مرتب أو الانقطاع عنه.

في حين لا تختلف نسب الاشتراكات التقاعدية في قانون التقاعد المدني عن العسكري، فقد ارتفعت النسبة إلى 24% وذلك ابتداء من شهر أكتوبر 2007 منها 6% مساهمة الموظف والباقي 18% تدفعها جهة العمل، ويتم سداد الاشتراك على أساس الراتب الأساسي والعلاوة الاجتماعية.

وكما أوضحنا سابقاً عند الحديث عن قانون التقاعد المدني بوجود مزايا عديدة لكافة الخاضعين لقانون التقاعد المدني سواء خلال فترة عملهم أو بعد أن يصبحوا أصحاب معاشات، فقد أعطى المشرع نفس المزايا السابقة للخاضعين لقانون التقاعد العسكري، كما في الإحالة المبكرة إلى التقاعد، وهي إنهاء خدمة الضابط أو الفرد قبل بلوغ سن التقاعد الاعتيادي وبناء على طلبه في قرار اتخاذ قرار إنهاء خدمته وإحالاته للتقاعد والخروج من الوظيفة، على أن تتوفر له الشروط التالية:

أن يكون عمر طالب الإحالة ما بين 55 و59 سنة، وأن تكون له مدة تسمح له بالحصول على المعاش التقاعدي.

إضافة إلى ميزة شراء مدة الخدمة الافتراضية، وضم مدة الخدمة



نذكرها باختصار كما في حالة الفقد في العمليات الحربية أو الفقد في غير العمليات الحربية أو القتل أثناء القيام بالعمل أو بسببه أو الاستشهاد في العمليات الحربية حيث أجاز القانون صرف معاش تقاعدي وفقاً لكل حالة على حدة .

في حين يتم صرف مكافآت تقاعدية للمنتهية خدماتهم دون أن يكونوا مستحقين للمعاش للمتقاعد أو للمستحقين عنه وذلك على النحو التالي:

تعريفها	نوع المكافأة
مكافأة تقاعد بواقع 15% من الراتب السنوي عن كل سنة كاملة من سنوات الخدمة المحسوبة في التقاعد	مكافأة بمعدل 15%
مكافأة بواقع 3% من آخر راتب استحققه العسكري عند ترك الخدمة بحد أقصى 32 سنة وذلك في حالة استحقاق المعاش فقط	مكافأة بمعدل 3% ويمكن تحويلها الى معاش تقاعدي بنسبة 6%
ترجيع قيمة الاشتراكات التي تم خصمها من راتب العسكري والعلاوة الاجتماعية إذا قلت مدة الخدمة عن سنة واحدة	إرجاع الاشتراكات
مكافأة بواقع 15% من آخر راتب سدد عنه الاشتراك وذلك عن كل سنة من سنوات الخدمة الزائدة على 32 سنة وبحد أقصى 8 سنوات	مكافأة 15% عن مدة الخدمة الزائدة على القدر اللازم لاستحقاق المعاش بحد أقصى 8 سنوات

ويتم احتساب مكافأة 15% بالأخذ في الاعتبار مدة خدمة لا تقل عن سنة واحدة والراتب الأساسي الأخير ومعامل تخفيض المكافأة في حالة الاستقالة الإرادية.

وكما هو الحال في التقاعد المدني فإن جميع الخاضعين العسكريين يتم تعويضهم بمصاريف إصابات عمل وفقاً لحالة الإصابة ، وهو كل حادث يقع للضابط أو الفرد سواء كان داخل موقع عمله أو خلال فترة ذهابه لمقر عمله أو العودة منه.

نستخلص مما سبق أن قانون التقاعد العسكري قد غطى جوانب هامة كثيرة للعاملين في السلك العسكري كما هو الحال في قانون التقاعد المدني ، بدءاً بخضوعه للقانون وفقاً لشروط الخضوع نهايةً بحصوله على المعاش التقاعدي أو للمستحقين عنه ، وقد أعطى الخاضع لهذا القانون مزايا كثيرة سواء أثناء وجوده على الخدمة أو بعد إحالته على التقاعد كما هو الحال للخاضعين في التقاعد المدني ، ليعيش حياة كريمة هما وأسرهما وهو الهدف الأساسي الأول من وجود هذه الأنظمة والقوانين في مؤسسات التقاعد والتأمينات .



استحقاق المعاش في حالة انتهاء خدمته لأي سبب من أسباب انتهاء الخدمة مع توافر قدر معين من مدة الخدمة المحسوبة في التقاعد وذلك على النحو التالي:

سبب انتهاء الخدمة	مدة الخدمة المطلوبة لاستحقاق المعاش
الاستقالة (طلب الإحالة على التقاعد)	20 سنة
بلوغ سن التقاعد (60)	10 سنوات فعلية وتضاف لها 5 سنوات اعتبارية
الإحالة إلى التقاعد المبكر	لا يقل السن عن الخامسة والخمسين وأن يكون التقاعد بناء على طلبه وموافقة القائد العام وتضيف الهيئة المدة الباقية لبلوغه سن الستين بما لا يجاوز مجموع مدة خدمته بعد الإضافة 32 سنة
الوفاة أو العجز	يستحق المعاش أياً كانت مدة الخدمة المحسوبة في التقاعد
الإحالة إلى التقاعد بسبب الفصل التأديبي أو الاستغناء عن الخدمات	15 سنة
الاستشهاد أو الفقد	يستحق معاشاً أياً كانت مدة الخدمة المحسوبة في التقاعد

ويستخدم معامل التسوية 40/1 من الراتب الأساسي الأخير لتحديد نسبة المعاش التقاعدي استناداً إلى مدة خدمة الضابط أو الفرد المنتهية خدمته ، والجدير بالذكر أنه بقرار من صاحب السمو الملكي رئيس الوزراء، فقد تقرر صرف الزيادة السنوية على المعاشات التقاعدية المستحقة لأصحاب المعاشات التقاعدية اعتباراً من عام 1996.

وعلاوة على ما سبق يتم صرف معاش تقاعدي لحالات أخرى غير المذكورة في قانون التقاعد المدني وذلك لخصوصية التقاعد العسكري،

إبدأ التخطيط للتقاعد (التخطيط المالي لمرحلة التقاعد)

إن الحقيقة الأساسية بشأن التخطيط للتقاعد هي أنها ببساطة الادخار من الدخل الحالي والاستثمار من أجل تأمين دخل بعد الوصول إلى التقاعد. وعلى الرغم من منح معظم البلدان راتباً تقاعدياً، إلا أن الأمر يرجع إلى الفرد نفسه لتوفير ما يكفي من أجل الحفاظ على مستوى معيشتته، ولذلك، فإن التوفير من أجل التقاعد لا يختلف عن ادخار أية أموال لهدف مستقبلي مثل شراء سيارة جديدة أو شراء منزل أو حتى قضاء عطلة.

يتجاوز 5% بنسبة ضئيلة، فإن هذا يساوي دخلاً سنوياً قدره 51000 دولار. وسيكون هذا المبلغ أقل إذا كنت تريد تحصين دخلك مقابل التضخم!

ولذلك، فإن الأسئلة التي يجب علينا جميعاً إجابتها هي:

هل سيكون هذا المبلغ كافياً للحفاظ على نمط الحياة

الحالي في التقاعد؟

هل سيكون هذا للقيام بكل الأشياء الإضافية في

التقاعد مثل السفر؟

ماذا عن التضخم؟

ماذا عن تراجع معدل الزيادة السنوية؟

تشير هذه النقاط جميعاً إلى نقطتين محوريّتين، وهما ضرورة أن تبدأ بالادخار لراتبك التقاعدي في أقرب وقت ممكن وأن تعيد النظر في هذه المدخرات بشكل منتظم. كما أنك بحاجة إلى معرفة ما يمكنك المساهمة به لزيادة العوامل التي سيعتمد عليها مستقبلك، بما فيها الالتزامات المالية الحالية الخاصة.

سيوصي معظم المستشارين بادخار ما يقرب من 15% من دخلك طوال حياتك المهنية، وهو ما يعتبر مؤشراً جيداً لتحقيق استقلالية في الراتب التقاعدي. أما إذا لم يكن لديك أي مدخرات للتقاعد، فيجب اتخاذ إجراءات أكثر صعوبة، مثل قسمة سنك على اثنين وادخار تلك النسبة من راتبك، أي سيتوجب اقتطاع 20% من رواتب الأشخاص الذين يبلغ سنهم 40 عاماً.

وفي حال لم يكن ممكناً الوصول إلى هذه المستويات من الادخار، فيتوجب على الأقل محاولة ادخار شيء ما، حتى لو وصل الأمر لمجرد 100 دولار شهرياً. وعلى كل حال، فإن التكلفة الحقيقية للتأجيل ليست التكلفة الفعلية لتوفير المال الآن ولكن عدم استطاعتك لتحقيق أهدافك وأحلامك.

إن هناك فرق كبير بين التخطيط للتقاعد والتخطيط لغيره من الأهداف الاستثمارية. فبالنسبة للتقاعد، فإننا نتوقع استمرار مستوى المعيشة الحالي على أقل تقدير ونظراً إلى أننا نقضي نسبة متزايدة من حياتنا أثناء التقاعد وانخفاض المزايا التي تقدمها الدولة، فإن الحاجة للتخطيط المبكر والفعال للتقاعد بات أمراً ملحاً أكثر من أي وقت مضى. غير أن المجتمع الحديث يعرف أن الإشباع المباشر هو السبيل الوحيد وهو ما تخبره به الإعلانات التلفزيونية ومطالب الأطفال وزيادة النزعة الاستهلاكية. لذا كيف نقارب وجهات النظر هذه؟

إن الجواب الأساسي لهذا السؤال هو عدم التأخر في الادخار! يمكن أن يكون لتأخير عملية الادخار تأثير كبير على المبلغ الذي تحتاجه للاستثمار وأثر ذلك المبلغ على نمط حياتك. وأوضحت (شركة فريندز بروفيدنت انترناشيونال) ذلك تماماً في منهاج مبيعاتها للمعاشات التقاعدية في الخارج.

حيث قامت الشركة بحساب الزيادة في الاشتراكات الشهرية للفرد الذي يرغب في التقاعد في سن 55 والحصول على مبلغ مليون دولار كمكافأة نهاية الخدمة. وافترضت الحسابات أن الشخص بقي يؤجل المساهمة لمدة خمس سنوات.

إذا بدأ صديقنا الوهمي الادخار في سن الـ30، فإنه سيكون بحاجة لتوفير ما يصل إلى 1.850 دولار شهرياً للوصول إلى هذا الهدف عند بلوغه سن الـ55 عاماً.

أما إذا تأخر في الادخار لمدة خمس سنوات فقط، فإن المبلغ الشهري الذي كان بحاجة لادخاره سوف يقفز إلى 2.670 دولار شهرياً، وكلما كبر في السن كلما كان بحاجة لادخار مبلغ أكبر. أما إذا وصل إلى سن الـ45 عاماً، فإنه سيكون بحاجة إلى دفع 7000 دولار شهرياً للوصول إلى نفس الهدف! وسوف لن يكون هذا الأمر سهلاً (إن كان ممكناً في الأصل)، بل إن المبلغ الذي سيدفعه الشخص سيكون أعلى بكثير من المبلغ الذي سيتوجب عليه دفعه حيث لن تتمكن هذه الأموال من النمو بهذا الشكل لو بدأت في وقت سابق.

قد يبدو مبلغ المليون دولار كبيراً، ولكن عند الأخذ بعين الاعتبار بأن المعدل الحالي السنوي للأشخاص الذين يزيدون عن 55 سنة من العمر



في إطار إعادة هندسة المؤسسة وخفض القوى العاملة



بقلم
إبراهيم علي العيسى
مدير إدارة الموارد البشرية

اعتماد أنظمة توظيف وتحفيز لاستقطاب الكفاءات من خارج المؤسسة مع الاحتفاظ ببعض الكفاءات الموجودة حرصاً على انسيابية العمل بدولة خروج الموظفين المنتهية خدماتهم حتى لا يكون هناك إرباك في العمل

□ التقييم الشامل لمراحل وخطوات سير العمل وإنجاز المعاملات واقتراح الحلول.

وإعادة هندسة المؤسسة قد يترتب عليها خطوات جريئة وحلول جذرية حتى يتحقق الهدف منها والمتمثل في مؤسسة جديدة بهيكل تنظيمي يلبي طموحاتها ويعكس احتياجاتها، ولسياسات وخطط عمل مدروسة ومثمرة وكذلك بقوى عاملة مؤهلة ومتناسبة مع طموح التنظيم الجديد ومتلائمة مع ظروف التطور والتحديث وإعادة الهندسة، مع أهمية توفير المناخ والظروف والوضوح والشفافية في التعامل مع الموظفين في طرح الرؤية والتصور لإعادة الهندسة، حتى يكونوا عوناً للمؤسسة وإداراتها في هذه الخطوة الهامة والحساسة، ولتقليل فرص المقاومة لجهلهم وخوفهم مما سيأتي ولعدم وضوح الأمور أمامهم.

وتكون أمام المؤسسة أن تضع نصب عينها أهدافاً لابد من تحقيقها وعلى مراحل متقاربة كخطوة هامة من خطوات إعادة الهندسة وإيجاد الإطار أو التصور النهائي للمؤسسة، وتتمثل هذه الأهداف في التالي:

- = خفض القوى العاملة وحصرها في العدد المناسب بحسب الهيكل التنظيمي المقترح.
- = الاحتفاظ بالعناصر المؤهلة ودمجها بعناصر الخبرة واستقطاب عناصر خارجية متميزة بحسب احتياج المؤسسة.
- = منح مزايا وعروض مغرية ومناسبة لتحفيز الموظفين على قبول إنهاء خدماتهم بالمؤسسة.
- = إعادة تسكين القوى العاملة في الهيكل التنظيمي وتزويدهم بالأوصاف والمهام الوظيفية الخاصة بوظائفهم.

تلجأ الكثير من المؤسسات إلى إعادة هندسة عملياتها وهيكلها التنظيمية وقواها العاملة ضمن خطة استراتيجية لإعادة رسم الشكل التنظيمي والإداري للمؤسسة، وتنمخض عن هذه العملية عدة نتائج تعيد رسم خريطة المؤسسة وشكلها التنظيمي وعدد موظفيها والأهداف وخطط العمل.

وعادة ما تتبع الحاجة لاتخاذ هذه الخطوة الهامة من ظروف ونتائج ومعطيات تدعو للتوقف وإعادة النظر ووضع النقاط على الحروف فيما يرتبط بالإنتاجية وعلاقات العمل وبروز مشكلات وحالات مَرَضِيَّة مثل الترهل الإداري والبطالة المَقْنَعَة وانعدام الروح المعنوية والدافعية للعمل وتذمر المراجعين لتأخر إنجاز معاملاتهم، وتأتي أيضاً هذه الخطوة ضمن خطوات ومراحل تكون حلولاً جذرية واستراتيجية لإعادة الأمور إلى نصابها وإيجاد شكل إداري وتنظيمي جديد ومتناسب مع ظروف ومعطيات الوضع الحالي والمنشود للمؤسسة، والتي تتمثل في التالي:

- إعادة تصميم الهيكل التنظيمي بما يتناسب والمرحلة القادمة.
- إعادة صياغة الرسالة والرؤية والأهداف للمؤسسة.
- إعادة صياغة وتصميم الأوصاف والمهام الوظيفية للوظائف والإدارات.
- تقييم القوى العاملة بالمؤسسة وتصنيفها من حيث الخبرة والمؤهلات.
- وضع سياسة واضحة للتدريب والتطوير والتأهيل والتحفيز.
- توفير ظروف وبيئة العمل المناسبة وإجراءات الأمن والسلامة.



= تقليص المصاريف والتكلفة المترتبة على الوظائف والرواتب والمصروفات الإدارية.

= وضع الموظف المناسب في المكان المناسب وإنهاء حالات البطالة المقنعة.

= الابقاء على الافضل والاكفا لشغل الوظائف في كافة المستويات الإدارية والتنفيذية.

= حل السلبات والنواقص في إنجاز وتدقيق العمل وإيجاد أطر وخرائط لسير العمل وإنجازه.

وربما يأتي الجانب الأهم والأكثر حساسية في منظومة إعادة الهيكلة والمتمثل في الموظفين وتقليص العدد وطرح برنامج التقاعد المبكر لتحفيزهم على الخروج الطوعي وبشكل يضمن حصولهم على المقابل الذي يُرضي طموحهم ويعوضهم عن سنوات خدمتهم للمؤسسة ويُشعرهم بالتكريم والاهتمام من قبل المؤسسة وهي تعرض عليهم إنهاء خدمتهم بالتقاعد المبكر.

وترى المؤسسة بأن ما سيتم دفعه أو عرضه على الموظف من مزايا ومكافآت وتعويضات سيتم تعويضه وتوفيره في غضون سنوات قليلة مقارنة مع خفض عدد القوى العاملة وانخفاض تكلفة الرواتب والعلوات والمصروفات الإدارية والتشغيلية لهذا العدد ممن ستنتهي خدماتهم، وعادة ما تحقق المؤسسة وفراً كبيراً في ميزانيتها نظراً لتقليص عدد الموظفين.

وهنا لابد من التأكيد على ضرورة وضع دراسة شاملة للمؤسسة وأعمالها وتعاملاتها ومراجعيتها وعدد موظفيها وقاعدة البيانات الخاصة بهم، ومن ثم دراسة جدوى تقليص العدد والآثار المترتبة على ذلك سلباً أو إيجاباً، وهل يتم التقليص دفعة واحدة أو على مراحل بحسب وضع المؤسسة وموظفيها وتعاملاتها والتزاماتها، مع ضرورة وأهمية تحديد الفئات المستهدفة من التقليص وعدم فتح المجال عشوائياً لخروج الموظفين لضمان عدم تسرب الكفاءات والخبرات، وتحفيز الموظفين المستهدفين بالخروج بمزايا تحفزهم لإنهاء خدماتهم، وكذلك تحفيز الموظفين المحبذ بقاؤهم بحوافز ومزايا ومغريات تقطع الدرب أمامهم لترك المؤسسة.

وعندما تتخذ المؤسسة خيار تقليص عدد الموظفين ضمن خطة إعادة الهيكلة فلا بد من مراعاة عدة أمور خاصة بالموظفين والوظائف وبرنامج التقاعد المبكر والتي يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

= العدد الحالي للموظفين والعدد المقترح بحسب الهيكل التنظيمي الجديد.

= عدد سنوات الخدمة للموظف والسن الحالي والسنوات المتبقية للوصول لسن التقاعد.

= تصنيف الموظفين بحسب مستوياتهم الوظيفية ودرجاتهم ورواتبهم ومزاياهم.

= إتاحة المجال للموظفين لشراء أو ضم سنوات خدمة تؤهلهم للانخراط في برنامج التقاعد المبكر أو تسهم في الاستفادة من المزايا التقاعدية بشكل أفضل.

= عدم إجبار الموظف على إنهاء خدماته أو إحالته للتقاعد المبكر لكون البرنامج اختيارياً خاضعاً للدراسة والموافقة أو الرفض.

= إعطاء الموظف المهلة الكافية لدراسة الطلب وتقييمه بحسب خدمته ووضع الحالي ووضع بعد التقاعد ومدى جدوى القبول أو الرفض.

= تقديم كافة البيانات الخاصة بالعرض الخاص بالتقاعد المبكر ضمن خطة تقليص القوى العاملة وبشكل مكتوب ومفصل وشامل لكافة المكافآت والمزايا والحقوق.

= كلما كانت المزايا والمكافآت مغرية في عرض التقاعد، كانت فرصة قبوله من قبل الموظف أكبر لإحساسه بالتقدير والتكريم من قبل المؤسسة.

= أهمية وضع جدول زمني لإنهاء خدمات الموظفين المقترح خروجهم على عرض التقاعد حتى لا يحدث إرباك في عمل المؤسسة، ووضع الحلول والبدائل المناسبة لمواجهة أي نقص في القوى العاملة.

وفي كل الأحوال فإن المؤسسة ومن خلال طرحها لخطة تقليص القوى العاملة ضمن استراتيجية إعادة الهندسة فإنها تطمح إلى إتاحة الفرصة لموظفيها أصحاب مدد الخدمة الطويلة والأعمار الكبيرة والمقترين نوعاً ما من سن التقاعد للاستفادة من مزايا وفوائد ومكافأة عرض التقاعد، وترك المجال واسعاً لمن سيبقى في المؤسسة ليثبت وجوده وقدرته على التحدي والصمود وإثبات الذات مع التطور والتحديث والبعد عن الأنماط التقليدية والأعمال الروتينية في إنجاز العمل والتكليف بالمهام وإسناد المسؤوليات.

هذا مع التأكيد على ضرورة وأهمية وضع سياسات صارمة وملزمة للتوظيف والترقيات والتحفيز والمكافآت لضمان الحصول على الكفاءات والخبرات المتميزة لدفع عجلة العمل، وإحساس الموظف بأن ما سيحصل عليه من ترقية أو حافز أو مكافأة كان نتيجة لتميزه وعطائه في العمل والتي ميّزته وأهّلته دون بقية الموظفين للحصول على هذه المزايا.



التأمين والتأمين الصحي

بقلم

علي موالي

القائم بأعمال مراقب قسم العلاقات العامة

ظهور فكرة التأمين كانت لأصحاب السفن المحملة بالبضائع التأمين الصحي فكرة حديثة وأصبحت من ضرورات الحياة

وتوافق شركة التأمين على دفع أو تعويض صاحب البوليصة في حال وقوع أي حدث أو ضرر معين. في حين إنه في معظم الحالات، يدفع المؤمن عليه جزءاً من الخسارة أو يتحمل جزءاً من الأعباء، وشركة التأمين تدفع الباقي. ومن الأمثلة على ذلك التأمين على السيارات والتأمين الصحي والتأمين ضد العجز والتأمين على الحياة، والتأمين التجاري إلى آخره.

نشأة التأمين:

التأمين بمعناه الحقيقي المتعارف عليه عقد حديث النشأة في العالم، فكان أول ظهور للتأمين هو التأمين التجاري ما بين القرنين الثاني عشر والرابع عشر الميلاديين في شمال إيطاليا حيث كان أصحاب السفن المحملة بالبضائع يدفعون قسطاً معيناً على أنه في حال تلف البضاعة يقبض صاحب السفينة مبلغاً أكبر من المال (التأمين التجاري). ثم بدأ التأمين التجاري بالرواج، ثم بدأت العملية تأخذ حيزاً أكبر وشُرع في تطوير الفكرة والترويج لها إلى أن صار التأمين ضد الحريق ثم التأمين

تعريف التأمين في اللغة:

التأمين في اللغة مصدر أَمَّنَ يؤمِّن مأخوذة من الاطمئنان الذي هو ضد الخوف ومن الأمانة التي هي ضد الخيانة. يقال أَمَّنُهُ تأميناً واثمنه واستأمنه .

التأمين بشكل عام:

هو وعد بالتعويض عن الخسائر المحتملة في المستقبل معينة في مقابل الدفع الدوري. والتأمين يهدف إلى حماية الرفاه المالي للفرد أو الشركة أو أي كيان آخر في حالة خسارة غير متوقعة. وبعض أشكال التأمين أمر لازم يفرضه القانون، في حين إن البعض الآخر اختياري. والموافقة على شروط بوليصة تأمين تخلق العقد المبرم بين المؤمن والمؤمن في مقابل مبلغ من المال وتكون على دفعة واحدة أو على دفعات تسمى (أقساط التأمين)،



القسط.

4- تأمين النقد:

ويغطي فقدان النقد من الصناديق والخزائن في المكاتب أو المواقع التي يحددها المؤمن خلال أوقات الدوام وخارجها إضافة إلى أضرار الخزائن نتيجة للسرقة أو محاولة السرقة.

5- تأمين الأموال المنقولة:

ويغطي سرقة الأموال أو فقدانها حين نقلها من مكان إلى آخر (من الخزينة إلى البنك والعكس).

6- تأمين خيانة الأمانة:

وهي تعويض المؤمن له عن الخسائر المادية التي تنتج عن خيانة أمانة موظفي المؤمن له بالسرقة أو التدليس أو الفعل الإجرامي أو الاختلاس من المؤمن له.

7- تأمين المسؤولية المدنية العامة:

وتغطي المسؤوليات عن الأضرار والخسائر التي يكون المؤمن له مسؤولاً عنها والمتمثلة فيما ينتج عن حوادث الضرر الجسدي للغير أو حوادث خسائر الممتلكات للغير والناجمة بسبب أعمال المؤمن له.

8- تأمين النقل البحري:

ويغطي البضاعة التي يتم نقلها عن طريق السفن على أن يتم تحديد البضاعة المنقولة ونوع السفينة ووقت إبحارها قبل التأمين عليها (بداية

على الحياة، والتأمين الصحي، ثم انتشرت صور التأمين بعد ذلك وتنوع حتى شمل جميع نواحي الحياة بحيث بات ضرورة من ضرورات الحياة في بعض الجوانب، وأصبحت شركات التأمين تؤمن الأفراد من كل خطر يتعرضون له في أشخاصهم أو أموالهم أو مسؤولياتهم بل أصبحت بعض الحكومات تجبر رعاياها على بعض أنواع التأمين وتسميه (التأمين الإلزامي) وهنا تكون لكل دولة سياساتها الخاصة في التأمين.

أنواع التأمين :

1- تأمين السيارات (المركبات):

- الشامل (التعويض عن الأضرار الحاصلة للسيارات المؤمنة الناتجة عن حادث اصطدام، انقلاب، حريق أو سرقة المركبة).
- تأمين المسؤولية المدنية تجاه الغير (وتغطي الوفاة أو الإصابة الجسدية أو أية أضرار بممتلكات الغير والتي تنتج عن اصطدام السيارة المؤمنة بها).

2- تأمين الممتلكات:

أي التأمين على الممتلكات كالمصانع، المكاتب، المنازل، البضاعة، المستودعات، الماكينات، ويخبر المؤمن إما بتغطية جميع الأخطار أو تغطية معينة كالحريق والسرقة فقط).

3- تأمين الحوادث الشخصية:

ويغطي الوفاة بحدوث أو العجز الكلي الدائم والعجز الجزئي الدائم نتيجة الإصابة بحدوث ويخبر المؤمن بمبلغ التعويض وعلى أساسه يحدد





التأمين وظهوره).

9- تأمين النقل البري:

وتغطي البضاعة المنقولة عن طريق البر.

10- التأمين الهندسي وأخطار المقاولين:

ويغطي أخطار المقاولين في تنفيذ المشاريع المؤمن عليها.

11- تأمين أخطاء المهن الطبية:

ويغطي الأخطاء التي تنتج عن الأطباء أو الممرضات أو أي شخص يعمل في المرفق الطبي.

12- تأمين السفر:

ويغطي فقدان الأمتعة، المبالغ المالية، تأخير الرحلات أو الحالات الطارئة عند السفر.

13- التأمين على الحياة:

وهو صرف مبلغ يتم الاتفاق عليه بين المؤمن وشركة التأمين للورثة أو من يحدده المؤمن عند وفاته.

14- التأمين الطبي أو الصحي:

وهو تغطية الأمراض والمراجعات الطبية للمؤمن عليه بحسب ما تم الاتفاق عليه وما جاء في بوليصة التأمين.

تعريف التأمين الصحي:

عبارة عن اتفاق بين طرفين يتحمل فيه الطرف الأول (غالباً ما تكون شركات التأمين) النفقات المترتبة على الخدمات العلاجية المقدمة للطرف الثاني (فرداً كان أو جماعة) مقابل مبلغ محدد، يتم دفعه جملة واحدة أو على هيئة أقساط. ويقوم التأمين الصحي أساساً على مفهوم توزيع الخطر المتوقع الذي



أو التسول.

وقد أوضحت إحدى الدراسات أن نسبة الذين يلجأون للاستدانة عندما تلم بهم حالة مرضية يتراوح بين 18% إلى 40% بينما تتراوح نسبة من يلجأون لبيع ممتلكاتهم بين 7% إلى 27%. والتأمين الصحي يكفل أعلى حد ممكن من العدل والمساواة في تلقي الخدمات الصحية، فبطاقة التأمين الصحي يحملها مدير الشركة كما يحملها أبسط الموظفين كالسائقين والحرس والمراسلين وغيرهم، وحتى لو اختلفت فالخدمات العلاجية الأساسية من أدوية وفحوصات وعمليات وغيرها لا تختلف باختلاف موقع الموظف في الهيكل الوظيفي. ويكفل التأمين الصحي الاطمئنان الاجتماعي لدى العمال والموظفين، لاسيما إذا كان شاملاً للموظف وأسرته، كما يعزز التأمين الصحي ويوثق العلاقة بين الموظف وجهة عمله عندما يشعر كل فرد في المؤسسة منهم أن جهة عمله ساهمت وبشكل كبير عنه وعن أسرته بتحمل الجزء الأكبر من نفقات العلاج.

وعند تطبيق التأمين الصحي لن يعود الموظف (أو العامل) بحاجة للتزلف والمحابة لهذا وذاك حتى يتمكن من الحصول على حقوقه بالمعالجة السليمة المنصفة، فالمعالجة ستربط بوجود المرض أو عدمه وليس بمقدرة المرء على الإقناع واختلاق الأعذار والأمراض والتي غالباً ما تكون مفتعلة.

ثانياً: فوائد التأمين الصحي لجهات العمل (سواء كانت جهات حكومية أو شبه حكومية أو خاصة):

تستفيد جهات العمل من توفير التأمين الصحي لموظفيها برفع الإنتاجية من خلال المحافظة على صحتهم وبالتالي رفع إنتاجيتهم والحد من الخسائر الناجمة عن الانقطاع عن العمل بحجة المرض، ومن ناحية أخرى تحقق الرضا الوظيفي لدى الموظفين وتعزيز ارتباطهم بجهات عملهم وشعورهم أن جهة عملهم لا تخني فقط بما يقدمه العاملون لجهة العمل، إنما تهتم أيضاً بأوضاعهم المادية والصحية والاجتماعية.

ومن جهة أخرى فإن تطبيق نظام التأمين الصحي يساعد جهات العمل على تأدية التزامها نحو العاملين بشكل عادل ومنصف بعيداً عن أية محابة وانتقائية، حيث إن القيادات الإدارية يصعب عليها أحياناً التفريق بين الصادقين والكاذبين في ادعائهم للمرض، مما يؤدي إلى صرف مخصصات لبعض المدعين دون وجه حق بدافع الشفقة، وفي المقابل قد يمنع الصرف لمن هم في حاجة ماسة حقيقية وذلك لأسباب إدارية أو مالية، وكثير من المديرين يمضون وقتاً طويلاً في دراسة وحل المشاكل الصحية للموظفين والعمال، وبالتالي فإن تطبيق جهاتهم للتأمين الصحي يوفر للمديرين وقتهم الثمين ويدخره للأمور الإدارية المتعلقة بهم.

قد يواجه الفرد، مما يؤدي إلى تخفيف الأعباء والتكاليف المترتبة عند معالجة الحالات المرضية التي يتعرض لها المؤمن عليهم، وهو بذلك يكون نظاماً اجتماعياً يقوم على التعاون والتكافل بين الأفراد لتحمل ما يعجز عن تحمله أحدهم بمفرده، وتنظم شركات التأمين سبل الاستفادة من توزيع الخطر لقاء أجر معلوم.

بدايات التأمين الصحي:

صدرت أول وثيقة تأمين صحي على مستوى العالم في ألمانيا عام 1883، وفي العالم العربي كتبت أول وثيقة باللغة العربية لتأمين العلاج الطبي عام 1957 في مصر بين الشركة المتحدة للتأمين وبنك الإسكندرية، كما صدرت وثيقة أخرى في نفس العام بين شركة مصر للتأمين وشركة أسوستاندر للخدمات البترولية.

بعض أهداف التأمين الصحي:

1. إزالة العائق المالي من المريض وحصوله على الخدمة الطبية.
2. توفير خدمة طبية متكاملة للمواطن (الموظف) بجودة عالية وكلفة مقبولة.
3. رفع مستوى الرضا الوظيفي والاطمئنان الاجتماعي لدى الفرد (الموظف).
4. تحسين مستوى الخدمات الطبية المقدمة من خلال توفير مصادر مالية ثابتة ومستمرة.
5. الحث على مزيد من التنوع والمنافسة في تقديم الخدمات الطبية.

فوائد التأمين الصحي لأطراف ذات العلاقة (لجميع الأطراف):

بدأت الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي بالسير في تطبيق نظام التأمين الصحي بعد أن تم إقراره من قبل مجلس إدارة الهيئة بتوفير التأمين الصحي لأنها على قناعة تامة بأن التأمين الصحي فيه الحل لكثير من المعضلات الصحية، كما أن فيه فائدة لكافة الأطراف ابتداء من الموظف (وأسرته)، مروراً بالهيئة وانتهاء بمقدمي الخدمات الصحية (المستشفيات) وشركات التأمين ويمكن تلخيص بعض الفوائد لكل طرف فيما يلي:

أولاً: المؤمن عليه (الموظف وأسرته):

مع زيادة كلفة الخدمات الصحية أصبح المرض الذي يهدد كل واحد منا لا يشكل همماً لما يحمله من معاناة جسدية ومعنوية بقدر ما يرافقه من أعباء مالية تنوء بحملها الغالبية العظمى من الموظفين بسبب التزامات الحياة وتدني مستوى الدخل بينما تزايدت الكلفة، وبدون التأمين الصحي فالخيارات المتاحة لمن ابتلي بمرض إما الصبر على المرض وعدم المعالجة أو اللجوء إلى المستشفيات العامة أو الاقتراض أو بيع الممتلكات وأحياناً اللجوء لممارسات غير أخلاقية مثل السرقة أو الرشوة



بقلم

مواهب عبدالله حسن

أخصائي أول معاشات تقاعدية



دور الإدارة الإلكترونية في التنمية البشرية والاقتصادية

الإدارة الإلكترونية هي مجموعة من العمليات التنظيمية تربط بين المستفيد ومصادر المعلومات بواسطة وسائل إلكترونية لتحقيق أهداف المنشأة، وهي أيضا الانتقال من إنجاز المعاملات الإدارية وتقديم الخدمات العامة من الطريقة التقليدية اليدوية إلى الشكل الإلكتروني عبر شبكة الإنترنت أو الإنترنت (وهي شبكة داخلية للتواصل بين كافة الأجهزة وتناقل المعلومات) بدون أن يضطر العملاء والعاملون للانتقال إلى الإدارات شخصياً لإنجاز معاملاتهم بما يحقق استخداماً أمثل للوقت والمال والجهد والطاقات.

ويجب توافر الوسائل الإلكترونية اللازمة للاستفادة من الخدمات التي تقدمها الإدارة الإلكترونية والتي نستطيع بواسطتها التواصل معها، ومنها أجهزة الكمبيوتر الشخصية والمحمولة والهاتف الشبكي وغيرها من الأجهزة التي تمكن من الاتصال بالشبكة العالمية أو الداخلية في البلد وبتكلفة معقولة.

هذا وينبغي توافر عدد لا بأس به من مزودي الخدمة بالإنترنت، من أجل فتح المجال لأكثر عدد ممكن من المواطنين والمتعلمين للتفاعل مع الإدارة الإلكترونية بأقل جهد وأقصر وقت وأقل كلفة ممكنة.

ويعد التدريب من المتطلبات أيضاً، وهو يشمل تدريب كافة الموظفين على طرق استعمال أجهزة الكمبيوتر وإدارة الشبكات وقواعد البيانات وكافة المعلومات اللازمة للعمل على إدارة وتوجيه الإدارة الإلكترونية بشكل سليم. ويفضل أن يتم ذلك بواسطة معاهد أو مراكز تدريب

والمستفيد هو غالباً ما يكون المراجع في الدوائر الحكومية، أو العميل لدى الشركات التجارية، أو الموظف في أية منشأة.

وهناك العديد من الأنظمة الإلكترونية اللازمة للإدارة ونظم تطويرها، ومنها ما يلي:

- نظم التصميم والإنتاج، نظم الجودة الشاملة، تطوير المنتجات، كفاءة شبكة الموردين.
- التجارة الإلكترونية، إدارة علاقات العملاء، البنوك الإلكترونية، والبورصات العالمية.

ويعد وجود مستوى عال ومناسب من البنية التحتية من متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بحيث تكون قادرة على تأمين التواصل وتناقل المعلومات بين المؤسسات الإدارية نفسها من جهة وبينها وبين العميل من جهة أخرى.



إدارة تقنية المعلومات.

• سن التشريعات التي تحفظ حقوق الناس و المتعاملين، وتنفيذها، وعدم التساهل بها. أما بالنسبة إلى خطوات سير العمل في الإدارة الإلكترونية، فإن المعاملة تبقى في مكان إلكتروني واحد، وكل ما في الأمر أن الموظفين والمديرين المسؤولين يقومون بالكتابة على المعاملة الإلكترونية وإرسالها إلكترونياً عبر الشبكة، ولايستطيع أي واحد منهم أن يخفي المعاملة. كما أن توقيت الإجراء مدون على المعاملة، لا باليوم فحسب بل بالساعة والدقيقة التي تم فيها الإجراء. وتأخذ الإدارة الإلكترونية أنماطاً وأشكالاً متعددة تتفق مع طبيعة العمل لدى المنشأة بما يحقق أهدافها، وتعد الحكومة الإلكترونية أحد أنماط الإدارة الإلكترونية، التي تسعى لتحقيق أهداف اجتماعية واقتصادية وسياسية، والتخلص من الأعمال الروتينية والمركزية، بشفافية عالية. وفي النهاية دعوني أخص في نقاط كيف تساهم الإدارة الإلكترونية في تحقيق التنمية البشرية والاقتصادية:

- تقديم الخدمات إلى المستخدمين بصورة مرضية وفي خلال 24 ساعة في اليوم، وطيلة أيام الأسبوع بما في ذلك الإجازة الأسبوعية والعطلات والأعياد والمناسبات.
- تحقيق السرعة المطلوبة لإنجاز إجراءات العمل وبتكلفة مالية مناسبة.
- تعميق مفهوم الشفافية والبعد عن المحسوبية.
- الحفاظ على حقوق الموظفين من حيث الإبداع والابتكار.
- زيادة حجم الاستثمارات التجارية.
- الحفاظ على سرية المعلومات، وتقليل مخاطر فقدها.
- إلغاء نظام الأرشيف الورقي واستبداله بنظام أرشفة إلكتروني مع ما يعنيه من انسيابية في التعامل مع الوثائق والمقدرة على تصحيح الأخطاء الحاصلة.
- إلغاء عامل المكان، فهناك طموحات لتحقيق تعيينات الموظفين والتخاطب معهم وإرسال الأوامر والتعليمات والإشراف على الأداء وإقامة الندوات والمؤتمرات من خلال الفيديو ومن خلال الشبكة الإلكترونية للإدارة.
- التأكيد على مبدأ الجودة الشاملة مفهوماً الحديث من خلال تلبية احتياجات العمل في الوقت والزمان الذي يكون فيه العميل محتاجاً إلى الخدمة في أسرع وقت ممكن.



متخصصة.

- ويتطلب كذلك توافر مستوى مناسب من التمويل، لإجراء صيانة دورية والحفاظ على مستوى عال من تقديم الخدمات، ومواكبة أي تطور يحصل في إطار الإدارة الإلكترونية على مستوى العالم.
- هذا إضافة إلى توافر التخطيط الاستراتيجي الإداري، بحيث يكون هناك مسئول أو لجنة محددة أو إدارة تقنية للمعلومات تتولى تطبيق الإدارة الإلكترونية، وتعمل على تهيئة البيئة اللازمة والمناسبة للعمل، وتتولى الإشراف على التطبيق وتقييم المستويات التي وصلت إليها في التنفيذ.
- وأخيراً لتوفير الأمن الإلكتروني والسرية الإلكترونية على مستوى عال لحماية المعلومات الشخصية والخاصة ولصون الأرشيف الإلكتروني من أي عبث ينبغي عمل الآتي:
- التحديث المستمر لأنظمة التشغيل للحاسبات الآلية، وكذلك البرامج المضادة للفيروسات.
- تركيب جدار ناري بين المستخدمين ومصادر المعلومات.
- عمل نسخ احتياطية للمعلومات الهامة وحفظها في أماكن آمنة.
- ينبغي أن تتكون كلمة المرور من ست خانات على الأقل، وأن تكون مزيجاً من الأحرف والأرقام، ويفضل عدم التكرار.
- استخدام البطاقة الذكية الممغنطة أو البصمات. وهذا من اختصاص



خذ نفساً عميقاً واستمتع بالحياة!

خذ نفساً عميقاً جداً من أنفك فقط، واملأ بطنك بالهواء إلى أقصى حد ممكن، والآن اجلس الهواء الذي أدخلته حتى تشعر أن جسمك يأمرك بإخراجه، ما إن تبدأ بالإنفير واصل إخراج الهواء من فمك حتى آخر ذرة هواء تشعر أنها موجودة في جسديك.

جمع وإعداد

ندى الزباني

مشرف وحدة الاشتراكات وتعديل بيانات المؤمن عليهم

يدركون هذه الأهمية ويصفون التنفس كعلاج أساسي للعديد من الأمراض، ولقد بات ذلك اختصاصاً وجزءاً من مناهج التدريس للمتخصصين في أنواع التنفس وأساليبه والمعالجين من خلاله. وتشير الدراسات إلى أن أغلب الناس لا يستخدمون أكثر من ثلث قدرة الرئتين على التنفس ولو كانوا يتنفسون بطريقة سليمة لضمان أن تؤدي هذه الطريقة إلى تنظيف الجسم 15 مرة أكثر من طريقة التنفس العادية.

وقبل أن يذهب القراء إلى القول إننا نضخم الموضوع فلنشرح هذه النظرية انطلاقاً من مبدأ بسيط جداً، فمن منا لا يعرف أن خلايا الجسم تحتاج ما يكفيها من الأوكسجين لتحسين كفاءتها في العمل وضمان طول عمرها واستمرارية فاعليتها لأطول وقت ممكن؟ أليست الخلايا القوية التي تتغذى من الهواء النقي كفيلة بمحاربة الأمراض وباكتساب مناعة وقدرة على التجدد المتواصل؟ أليس الرياضيون من أكثر المعمرين؟ أليس الفلاحون الذين يحيون مع الطبيعة في الهواء النقي، يعيشون بصحة جيدة طوال عمرهم المديد؟



باختصار هذا ما يجب أن تكرر مراراً خلال اليوم لتكسب خلايا جسمك الأوكسجين الذي يريده وتبعدها عن ثاني أكسيد الكربون الذي يؤذيها. إلا أن ما لا يعرفه الكثيرون هو أن التنفس ليس فقط حركة لا إرادية يقوم بها الجسم لتزويد أعضائه بالأوكسجين وطرد ثاني أكسيد الكربون، بل هو السبيل إلى توليد طاقة الحياة الحيوية الضرورية لصحة الإنسان على وجه التحديد، وهذا ما يغفله الكثير من الناس ولا يدرك مدى أهميته.

ومن الضروري أن نلاحظ أن هناك طرقاً للتنفس خاطئة ومضرة بالصحة وأخرى صحيحة قادرة على إنجاز الأعاجيب، ولتحقيقها لا تحتاج سوى الإرادة في حث جسديك على التنفس بالطريقة الصحيحة ما بين 5 إلى 15 دقيقة يومياً.

إن التنفس الصحيح كفيل بتحويل الأحاسيس السيئة إلى جيدة وينقلك من حالة الغضب إلى الراحة، ويبعث الطمأنينة والسلام في التنفس التي تتفوق إليها.

ومن الواضح أن مدارس الطب البديل وأطبائها (مثل اليوجا، الريكي، التأمل، الكاراتيه والسباحة)



60% من الأوكسجين فيها.

فوائد صحية للتنفس الصحيح

- الإمداد الكافي للطاقة والحيوية.
- صفاء ذهني كبير وتيقظ.
- تقوية الذاكرة والتركيز وسهولة الإدراك.
- تحقيق الاسترخاء.
- انخفاض مستوى القلق والتوتر العصبي.
- انخفاض مستوى الوهن العصبي وإحساس أقل بالتعب.
- انتعاش ونظافة وتطهير للجسم.
- التخلص من السموم وعوامل الأكسدة الضارة مثل الجزيئات الشاردة.
- تقوية المقاومة للشيخوخة.
- ازدياد في نشاط الغدد الكظرية.
- تخفيض نسبة الكوليسترول في الدم وضغط الدم المرتفع.
- تعزيز الجهاز المناعي في الجسم.
- تحسن في الوظائف الهضمية ووظائف الكبد.

نفس عميق يغير نوعية الحياة

التنفس الصحيح يعالج الأمراض

بالإضافة إلى دور التنفس في علاج النفس المرتبطة بالعواطف والعقل، فهو أيضا مرتبط بعدد هائل من الإضطرابات الجسدية على الصعيد الفيزيولوجي، ويعود ذلك إلى أن جميع العمليات الفيزيائية والكيميائية في الجسم تتطلب توافر الأوكسجين وإلا تعطلت وظائف الجسم. ويشير العلم إلى أن الكثير من الأمراض تنجم عن النقص في كمية الأوكسجين الذي يمثل المورد الطبيعي والأساسي الذي تحتاج إليه خلايا الجسم. فالأوكسجين يقوي جهاز المناعة في الوقت الذي يتخلص فيه الجسم من السموم عبر الزفير، لذا فإن من يتنفس بشكل سطحي يسمم نفسه، لأنه يحتفظ بالسموم في جسمه، مما يزيد من احتمال إصابته بالأمراض.

وقد أثبتت دراسات طبية أن نحو خمسين مرضاً تم علاجها بنجاح عبر التنفس الإرادي، ومنها أمراض القلب والربو وهشاشة العظام وضغط الدم، فزيادة معدل الأوكسجين في الجسم ساهمت في تخفيض ضغط الدم وتعزيز جهاز المناعة ورفع مستويات الطاقة.

وأكد باحثون أمريكيون من معهد (هارت ماث) لأمراض القلب، أنهم حققوا نتائج كبيرة على المرضى من خلال تطبيق تمرين بدأ بمراحله الأولى بجميع أنواع الإسترخاء بتوجيه الانتباه نحو التنفس، واكتشفوا أن القلب والدماغ يحتاجان إلى الوقت الضروري لاستعادة التوازن والطريقة الفضلى، وذلك بأخذ نفسين عميقين وطويلين. وينبغي أن نجعل انتباهنا يرافق النفس حتى نهاية الزفير ونحبس أنفاسنا لبضع ثوان قبل أن يبدأ الشهيق الثاني من تلقاء نفسه، ومن الضروري خلال هذه المرحلة أن يخلو الذهن من الأفكار.

أما الحقيقة الأهم فهي اكتشاف حديث أكد أن الأوكسجين قد يكون العلاج المضاد للخلايا السرطانية؛ وهذا ما أثبتته الطبيب أوتو واربورغ الحائز على جائزة نوبل مرتين. إن الخلايا السرطانية تعيش بالتخمير، وهي خلايا قادرة على الحياة من دون أوكسجين، وبالتالي تتكاثر في الخلايا التي تفتقر للأوكسجين، ويشير الدكتور واربورغ إلى أن أية خلية يمكنها أن تتحول إلى خلية سرطانية إذا حرقت نسبة





ثلاث مرات يومياً إلى أن يصبح جزءاً من حياتك اليومية، ولاحظ ارتفاع درجة الطاقة لديك.

أنواع أخرى من التنفس

التنفس العميق: (التثاؤب الصناعي) مارس الشهيق العميق والزفير عدة مرات وخاصة عندما تشعر بالغضب والضجر والتعب.

التنفس الواعي: (كيف نعي تنفسنا) يجب أن ننتبه إلى عملية التنفس ونخلص من التنفس الآلي، وتكمن المشكلة في الانتباه إلى التنفس. حاول وثابر وستجد نفسك أنك تعي تنفسك، وأنت تمشي وأنت تقرأ يجب أن يصبح التنفس جزءاً منك، وستكون النتيجة سهولة في التنفس وسيطرة على الذات وصحة ممتازة.

التنفس الموزون: إن الوحدة القياسية للإيقاع التنفسي هي الثانية، وعلينا أن نتدرب على حبس النفس وعلى إطالة مدة الزفير أكثر من الشهيق.

إيقاع النفس: شهيق - ثانيتان، احتفاظ - 9 ثوان، زفير - 5 ثوان، توقف 5 ثوان.

قم بهذا التمرين حوالي عشر مرات يومياً، ركز على الزفير واجعله ضعف الشهيق، أي لا تترك بقايا تنفس (ثاني أكسيد الكربون) في الصدر. والتنفس الصحيح كفيل بتحويل الأحاسيس السيئة إلى جيدة وينقلك من حالة الغضب إلى الراحة، ويبعث الطمأنينة والسلام في النفس التي تتوق إليهما.

فإذا كنت تبحث عن الأسس الصحيحة للحياة، لا بد وأن تعمل على طريقة أفضل للنفس بالطبع، وبما أنك تقوم بالتنفس على أي حال فتتنفس بطريقة سليمة وتمتع بكمية هائلة من الطاقة والسعادة، ولا يعني هذا أن المشاكل الفيزيولوجية والهموم العقلية ستزول مباشرة، ولكن نستطيع الاستناد إلى هذه الأرضية الصحيحة لبناء أرضية أكثر تكاملاً متناغمة مع الطبيعة تسهل عليك التخلص من كثير من المشاكل والهموم والأمراض.

وكل ما عليك هو أن تتنفس.. لتستمتع بالحياة!

- عمل أفضل للأعضاء والقلب والأوعية الدموية وتحسين عمل الدورة الدموية.
- المساعدة في ترميم وتجديد الخلايا.
- تخفيض الوزن.
- التحكم بالألم.
- تسكين آلام الرأس.
- تحسن ملحوظ في الصحة النفسية والجسدية عامة.

أنواع التنفس

وعند الحديث عن التنفس يجب ذكر نوعين من التنفس بحسب ما ذكره رائد التنمية البشرية في الوطن العربي الدكتور إبراهيم الفقي في كتابه المفاتيح العشرة للنجاح:

* التنفس التفرغي

وهذه الطريقة من التنفس تنقي خلايا الجسم من الشوائب التي من الممكن أن تتسبب في انسدادها وطريقة التنفس التفرغي في منتهى السهولة:

- ◆ استنشق من الأنف حتى العد إلى 4 واملأ الرئتين بالهواء.
- ◆ احتفظ بالهواء داخل الجسم حتى العد إلى 10.
- ◆ أفرغ الهواء ببطء من الفم حتى العد إلى 5.
- كرر التمرين بحيث تزيد من مدة الاحتفاظ بالهواء داخل الجسم وتقوم بتفريغه دائماً في نصف المدة، فمثلاً لو احتفظت بالهواء حتى العد إلى 12 فعليك إفراغه ببطء حتى العد إلى 6 وهكذا.
- تقدّم في هذه التمارين تدريجياً وأنت أعلم كيف يستجيب جسدك.

* التنفس لتوليد الطاقة

- ◆ استنشق من الأنف حتى العد إلى 4.
- ◆ فرغ الهواء من الفم حتى العد إلى 4 وكأنك تقوم بإطفاء شمعة.
- ◆ قم وكرر هذا التمرين 10 مرات.
- يجب ممارسة كل من التنفس التفرغي والتنفس لتوليد الطاقة

رسائل قصيرة..SMS

بقلم

فايزة أحمد حسن

أخصائي إعلام



التقاعد لموظفي الحكومة على موظفي الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي. ونصت المادة الأولى منه على أنه تسري أحكام القانون رقم (13) لسنة 1975 بشأن تنظيم معاشات ومكافآت التقاعد لموظفي الحكومة وتعديلاته على جميع موظفي الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي.

بينما نصت المادة الثانية منه على أنه تنقل الاحتياطات الخاصة بموظفي الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي، الخاضعين لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالمرسوم بقانون رقم (24) لسنة 1976، من صندوق فرع تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنشأ بهذا القانون إلى صندوق التقاعد المنشأ بالقانون رقم (13) لسنة 1975 بشأن تنظيم معاشات ومكافآت التقاعد لموظفي الحكومة، وذلك وفقاً للأحكام التي حددتها المادة (46) من قانون التأمين الاجتماعي.

شكراً

من القلب يرفعها كل صاحب معاش ومستحق لقيادتنا الرشيدة بعد إتمام صرف المكافأة النقدية بواقع (500 دينار) لكل المستحقين، مثنين اهتمامها بهذه الفئة العزيزة على قلوب الجميع، مقدرين جهودها الحثيثة في ذلك.

تحية خاصة

لمعالي الشيخ أحمد بن عطية الله آل خليفة وزير شؤون مجلس الوزراء، الذي رعى تكريم الجهات التي ساهمت في تحقيق مملكة البحرين إنجازاً إلكترونياً جعلها في صدارة ترتيب دول منطقة الشرق الأوسط، والمركز الثالث آسيوياً والثالث عشر عالمياً في مجال الحكومة الإلكترونية، اعترافاً منه بجهود الموظفين العاملين بتلك الجهات وبمساهماتهم المشهود لها التي ترجمت الإنجاز المتحقق على مستوى العالم.

باقة ورد

مرفوعة إلى الأمانة العامة للمجلس الأعلى للمرأة، وعلى رأسها قرينة جلالة الملك المفدى، صاحبة السمو الملكي الأميرة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة رئيسة المجلس الأعلى للمرأة، لرعايتها الكريمة واهتمامها اللامحدود بالمرأة البحرينية من خلال جائزة سموها لتمكين المرأة البحرينية التي بلغت حتى الآن دورتها الثالثة.

رنة جرس

ضمن خطة الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي لتطوير الأراضي الفضاء التي تمتلكها في مختلف مناطق البلاد واستثمارها على النحو الأمثل، وقعت الهيئة ومؤسسة محمد صلاح الدين للاستشارات الهندسية اتفاقية لإنشاء مشروع سكني جديد في منطقة الدراز على شارع البديع، باسم حدائق نخيل الدراز، وتبلغ المساحة الإجمالية للأرض المخصصة للمشروع 19 ألفاً و309 أمتار مربعة، ويتكون المشروع من 27 فيلا بمساحة تقدر بحوالي 400 إلى 425 متراً مربعاً لكل فيلا، فضلاً عن ناد رياضي وبرك للسباحة، وعدد من المرافق الترفيهية والرياضية للكبار والأطفال.

انتباه

صدر عن صاحب السمو الملكي الأمير خليفة بن سلمان آل خليفة رئيس الوزراء الموقر حفظه الله القرار رقم (13) لسنة 2010 بـسريان أحكام القانون رقم (13) لسنة 1975 بشأن تنظيم معاشات ومكافآت



التأمين بين القانون الوضعي والفقه الإسلامي

(الحلقة الأولى)

نبذة تاريخية عن التأمين:

يدعي بعض الكتاب أن التأمين قد عرف بصيغته المعاصرة منذ أيام الإغريق، إذ كان المحاربون عندئذ يجتمعون للمساهمة بأقساط في صندوق يقوم بتعويض أسرة الجندي القتيل. وقيل إن الفينيقيين عرفوا التأمين البحري بصيغة مشابهة لما سبق وقد عاشوا قبل نحو ألفي سنة قبل الميلاد.

ومن الثابت إن التأمين بالصورة التي نعرفها اليوم كان معروفاً في أوروبا منذ نحو ستة قرون وقد كان في مدينة فلاندرز الإيطالية شركة متخصصة في التأمين في أوائل القرن الرابع عشر الميلادي. وتعود أول بوليصة للتأمين البحري إلى نحو سنة 1347 ميلادية. ويقال إن أول تأمين ضد الحريق ظهر في بريطانيا بعد سنة 1666م وهي السنة التي شهدت حريق لندن الذي أتى على أكثر المباني في تلك المدينة.

ولم تظهر شركة التأمين على الحياة في إنجلترا إلا في سنة 1699م أي بعد الانتهاء من إعداد قوائم الوفيات في بريطانيا سنة 1693م الذي مكن من إجراء الحسابات الاكتوارية التي تمكن من إعمال قانون الأعداد الكبيرة كما سيأتي تفصيله.



أعداد
صديقة محمد رضا
باحث قانوني أول

لقد ساعد التأمين البحري على "تشتيت" مخاطر التجارة الخارجية بحيث يتحملها عدد كبير من التجار غير مقتصر على الفئة التي تجوب البحار. وقد انتعشت في هذه الحقبة من الزمن "بورصة التأمين" حيث كان التجار يقومون فيها بالالتزام مقابل رسوم محددة، بالتعويض عن الضرر الذي قد يلحق بالتجار بسبب مخاطر أعالي البحار. وقد اشتهر التجار في إقليم "لمباردي" الإيطالي بذلك حتى أن بوالص التأمين في بريطانيا في ذلك الوقت كانت تكتب باللغة الإيطالية. وأسست لويدز ذات الشهرة الذائعة في التأمين في ليفربول بإنجلترا في سنة 1688م. أما أول شركة تأمين ظهرت في الولايات المتحدة فكانت في سنة 1752م وأسسها بنيامين فرانكلين الذي صار بعدئذ رئيساً للولايات المتحدة.

وقد مارست اتحادات المهنيين في العصور الوسطى في أوروبا نشاطاً شبيهاً بالتأمين حيث كانت تجمع الاشتراكات من أعضائها من الصناع ثم تساعدهم في حال وقوع المكروه على أحدهم، وقد اشتهرت بأنها لا تساعد من وقع المكروه عليه بسبب له فيه يد (مثل أن يحرق منزله بنفسه طلباً للتعويض) بل تقتصر على ما وقع من المكروه بقوة القاهرة. وهذا شبيه بشروط التأمين المعاصرة.

ويرى بعض المؤرخين إن انتشار التأمين البحري كان له أعظم الأثر في دعم النشاط التجاري للأوروبيين عبر البحار وما ترتب عليه مما يسميه الأوروبيون "اكتشاف" أمريكا ورأس الرجاء الصالح وكان من أهم نتائج ذلك الاستعمار الأوروبي التي شمل أكثر بقاع الأرض لقرون عديدة.



ومع ذلك يرى جمهور الفقه الفرنسي والمصري⁽¹⁾ أن نظام التأمين نظام حديث نسبياً، وأن العصور البدائية لم تعرف فكرة التأمين، لأنها فكرة ليست من وضع مشرع ، وإنما هي نتيجة تطور ظروف اقتصادية واجتماعية، وخاصة التجارة البحرية، والتي أدت إلى تأمين الكوارث الناتجة عن مخاطر النقل البحري. كما أن الرومان عرفوا نظاماً يشبه التأمين (جمعيات المحاربين)⁽²⁾، وكذلك جمعيات الحرفيين والمهنيين والتي كانت تتكون من العمال والمهنيين وأصحاب الحرف مقابل رسم اشتراك زهيد، وتتولى دفع التعويضات عند الإصابة، ونفقات العلاج ومصاريف معينة عند الوفاة⁽³⁾.

أصول التأمين:

الواقع إن الفكرة الكامنة في التأمين ليست إلا التكافل والتعاون بين أفراد المجتمع يجري تقنينه وترتيبه بطريقة منظمة بتصميم نظام منسجم مع التطورات المالية والاقتصادية. وخلاصته أن تقوم مجموعة من الناس يتعرضون لمخاطر متشابهة بضم تلك المخاطر إلى بعضها البعض (عن طريق شركة متخصصة) والاشتراك في رصد ما يكفي من المال لتعويض من يقع عليه المكروه خلال فترة معينة. ولما كان من طبيعة المخاطر التي يغطيها التأمين أن يقع المكروه على البعض فقط وليس على الكل، فصار كل فرد يدفع مبلغاً صغيراً كافياً لتعويض البعض الذي يتعرض لذلك المكروه خلال المدة المتفق عليها. فالإنسان يتعرض في حياته وأثناء ممارسته لعمله ونشاطه للعديد من المخاطر، وينتج عن ذلك وقوع المكروه الذي يسبب خسارة مادية أو معنوية.

وقد تزايدت أهمية التأمين بقدر ما تطورت الحياة وتحسنت سبل المعاش وزادت رفاهية الإنسان إذ يترتب على ذلك زيادة في المخاطر التي يتعرض لها الإنسان. والخطر ليس هو

التأمين، والفرق بينه وبين الأمور المشابهة، وذلك من خلال إيضاح العوامل التي تؤدي إلى التأمين، وصفة المكروه الذي يمكن التأمين ضده، ونشرح التأمين والمقامرة لتوضيح الفرق بينهما، ووسائل إبعاد التأمين عن القمار ، ونفرد لكل منهما مبحثاً مستقلاً وفقاً للآتي:

المبحث الأول: العوامل التي تؤدي إلى التأمين.

المبحث الثاني: صفة المكروه الذي يمكن التأمين ضده.

المبحث الثالث: التأمين والمقامرة.

المبحث الرابع: وسائل إبعاد التأمين عن القمار.

ثم نقوم بدراسة الآراء الفقهية في التأمين في الفصل الثالث.

ونختتم هذا البحث بدراسة الآثار الاقتصادية للتأمين ، ونفرد لها الفصل الرابع.

الفصل الأول

ماهية التأمين وتمييزه عن غيره

نتناول في هذا الفصل تعريف التأمين وماهية التأمين وأنواعه، وذلك من خلال المباحث الآتية:

الخسارة بل هو احتمال وقوع المكروه. ولما كان ما يخشاه الإنسان هو هذه الخسارة، وجدنا إن المخاطر تتعاظم مع كثرة الغنى وتعدد الأصول المملوكة للإنسان وارتفاع مستوى المعيشة وزيادة الثراء، لأنه بقدر ما تكثر هذه الممتلكات بقدر ما تعظم الخسائر التي تترتب على وقوع المكروه وتزداد حاجته للتأمين.

ولهذه الخسائر أسباب هي المكروه الذي يحاذر الإنسان منه مثل الحريق، واصطدام السيارات، والمرض الذي يصيب الإنسان ويسبب له الألم أو يفقده القدرة على الكسب والموت والفيضانات والزلازل التي تسبب خسارة الأموال وهلاك الحرث والنسل....الخ.

وعليه نتناول هذا البحث في أربعة فصول:

الفصل الأول : ماهية التأمين، وتشمل

الدراسة في هذا الفصل تعريف التأمين ، وأطرافه وأنواعه ، ونفرد لكل منها مبحثاً مستقلاً وفقاً للآتي :

المبحث الأول : تعريف التأمين

المبحث الثاني : أطراف التأمين

المبحث الثالث : أنواع التأمين .

ثم نتطرق في الفصل الثاني: عن أسباب

(1) الدكتور عبدالمعزم البدراني التأمين (فن التأمين - عقد التأمين - القاهرة 1963 ص 29 بند 14)

(2) وقد كانت تدفع لأعضاء الجمعية مقابل رسم اشتراك مرتفع - تعويضات مالية في حالة التقاعد أو الوفاة - الدكتور نزيه محمد الصادق المهدي - عقد التأمين 1989.

(3) إلا أن هذه الجمعيات كانت تفتقر إلى الخصائص الأساسية الفنية لعملية التأمين، وكل ما فيها مجرد تضامن وتعاون أفراد الحرف المختلفة.

المبحث الأول

تعريف التأمين

التأمين في اللغة :

التأمين في اللغة العربية مشتق من الأمن وهو طمأنينة النفس وزوال الخوف. وله معان: منها إعطاء الأمان، مثل تأمين الحربي إذا نزل في بلاد المسلمين، ومنها التأمين على الدماء وهو قول أمين أي استجب.

وأقرب معاني التأمين في المصطلح المالي المعاصر هو "إعطاء الأمن" ذلك إن التأمين هو نشاط تجاري غرضه أن يحصل تأمين الأفراد والشركات من بعض ما يخافون من المكاره مقابل عوض مالي فهو معنى جديد وإن كان اشتقاقاً صحيحاً من كلمة "أمن".

التعريف الاقتصادي :

يمكن تعريف التأمين من الناحية الاقتصادية بأنه: "أداة لتقليل الخطر الذي يواجهه الفرد عن طريق تجميع عدد كافٍ من الوحدات المتعرضة لنفس ذلك الخطر (كالسيارة والمنزل والمستودع... إلخ) لجعل الخسائر التي يتعرض لها كل فرد قابلة للتوقع بصفة جماعية، ومن ثم يمكن لكل صاحب وحدة الاشتراك بنصيب منسوب إلى ذلك الخطر".

التعريف القانوني :

كما يمكن تعريف التأمين من الناحية القانونية بأنه "عقد يتعهد بموجبه طرف مقابل أجر بتعويض طرف آخر عن الخسارة إذا كان سببها وقوع حادث محدد في العقد"⁽¹⁾.

وقد عرفه القانون المدني المصري الجديد (م747) بأنه: "عقد يلتزم المؤمن بمقتضاه أن يؤدي إلى المؤمن له أو إلى المستفيد الذي اشترط التأمين لصالحه مبلغاً من المال أو إيرادا



البيت أو المستودع ولكن يكون جاره مستفيداً إذا كان هو الذي تسبب خطأه في إحداث الحريق إذ لو لم يكن المصاب مؤمناً لالتزم الجار بالتعويض. وفي التأمين ضد المسؤولية يستفيد المستأمن ولكن يستفيد أيضاً من وقع عليه الضرر بالحصول على التعويض إذ لو لم يكن محدث الضرر مؤمناً ربما لم يحصل المتضرر على تعويض.

التزامات المستأمن

يلتزم المستأمن بالتزامات الآتية:

- الإدلاء للمؤمن وقت العقد بالبيانات المتعلقة بالخطر المؤمن منه ، وإعلانه بما يستجد من ظروف أثناء سريان العقد.
- الالتزام بدفع القسط.
- الالتزام بإخطار المؤمن عن تحقق الخطر المؤمن منه⁽³⁾.

مرتباً أو أي عوض مالي آخر في حالة وقوع الحادث أو تحقق الخطر المعين في العقد وذلك في نظير قسط أو أية دفعة مالية يؤديها المؤمن له للمؤمن⁽²⁾.

المبحث الثاني

أطراف التأمين

1- المستأمن :

وهو الذي يدفع قسط التأمين وقد يسمى أحياناً المؤمن له. ويفرق أرباب التأمين بين المستأمن والمستفيد إذ ربما يدفع الأقساط طرف ويستفيد من التعويض طرف آخر بشكل كلي أو جزئي. فمثلاً في التأمين على الحياة المستفيد ليس هو المستأمن فالمستأمن هو منشئ البوليصة ودافع الأقساط، والمستفيد من يحصل على التعويض عند موت المستأمن. والمستأمن في التأمين ضد الحريق هو مالك

(1)، (2) الدكتور عبدالرزاق السنهوري - الوسيط في شرح القانون المدني 7- - المجلد الثاني ص 1086.

كما عرفه الدكتور محمد علي عرفه - شرح القانون المدني الجديد في التأمين والعقود الصغيرة - الطبعة الثانية 1950 ص11، بأنه (عملية فنية تراوحتها هيئات منظمة مهمتها جمع أكبر عدد ممكن من المخاطر المتشابهة ، وتحمل تبعاتها عن طريق المقاصة وفقاً لقوانين الإحصاء، ومن مقتضى ذلك حصول المستأمن أو من يعينه حالة تحقق الخطر المؤمن منه على عوض مالي يدفعه المؤمن في مقابل وفاء الأول بالأقساط المتفق عليها في وثيقة التأمين.

(3) يلتزم المستأمن بتلك الالتزامات أن مخالفتها لها تبيح للمؤمن، وهو الطرف الآخر بحقه في إبطال العقد، فقد قضي بأن يبطل التأمين ويتحمل المستأمن الجزاء إذا قرر في العقد أنه يعتبر من ذوي الأملak ويعيش على دخل ملكيته، بينما الحقيقة أنه يمارس مهنة الإبحار الخطرة (استئناف مختلط في 28 مايو سنة 1919 ميلادية - 31 ص 316 - وكذلك استئناف مختلط في 9 يونيو 1937 - الدكتور نزيه محمد الصادق المهدي - المرجع السابق.



ب- المؤمن :

لتغطية مخاطرتهم المتوقعة فالتزام الشركة بالتعويض عن الضرر إنما هو التزام منها بان تدفع لمن تعرض للمكروه جزءاً من الأموال التي بيد الشركة والتي جمعتها من المستأمنين.

المبحث الثالث

أنواع التأمين

تمهيد وتقسيم :

ينقسم التأمين إلى أنواع متعددة، وفقاً للنظر إليه من الوجه الذي نريده ، وعليه سنقوم بدراسة أنواع التأمين من عدة أوجه في المطالب الآتية :

المطلب الأول

أنواع التأمين من حيث الشكل

ينقسم التأمين من حيث الشكل ، إلى تأمين تعاوني ، وتأمين بقسط ثابت.

أولاً : التأمين التعاوني

يتميز هذا النوع من التأمين بعدة خصائص، هي:

- 1- فمن ناحية أولى يعتبر المستأمن هو المؤمن في نفس الوقت ، بمعنى أنه لا يوجد في التأمين التعاوني مستأمن يدفع قسطاً معيناً للمؤمن، وإنما نفس الشخص يلعب دور المستأمن، والمؤمن معاً، حيث يتخذ هذا النوع من التأمين شكل مجموعة من الأشخاص تتفق فيما بينهم على أن تعويض الضرر الذي يصيب أحدهم بسبب خطر معين يتم من الاشتراكات التي يجمعونها فيما بينهم.
- 2- إن التأمين التعاوني الذي يدفعونه يتميز بأن الاشتراك الذي يدفعه المستأمنون فيما بينهم يكون قابلاً للتغيير والتعديل في قيمته، ولا يكون ثابتاً، وهذه القابلية للتغيير تكون أحياناً مطلقة، وأحياناً نسبية، ويكون التأمين مطلقاً عند بدء عمليات التأمين التعاوني، حيث تكون قيمة الاشتراك الذي سيدفعه كل مستأمن غير محددة واحتمالية، وتتوقف على عدد الحوادث التي ستصيب المستأمن بعد ذلك، والتي قد تؤدي إلى زيادة الاشتراك أضعاف قيمته الأصلية وذلك لتغطية هذه الحوادث.
- وتعتبر هذه القابلية للتغيير التي تميز الاشتراك إحدى نتائج طبيعة التأمين التعاوني الذي يقوم على اعتبار الأعضاء مستأمنين ومؤمنين في نفس الوقت ، ولذلك كان من الواجب أن تزيد قيمة الاشتراك أو تنخفض تبعاً لزيادة درجة وقوع المخاطر أو انخفاضها⁽³⁾.
- 3- وأخيراً يتميز التأمين التعاوني بوجود التضامن بين الأعضاء، بمعنى

وهي الجهة التي تقدم خدمات التأمين وتحصل على الرسوم عن طريق بيع البوليصات التي تتضمن التغطية التأمينية، وتكون مؤسسات تجارية لغرض الاسترباح، أو تعاونية لنفع المشتركين في البرنامج أو حكومية.

التزامات المؤمن

يلتزم المؤمن بالتزام أساسي وهو دفع مبلغ التأمين عند وقوع الخطر المؤمن منه وهو وقوع الكارثة المؤمن منها في التأمين على الأشياء أو وفاة المؤمن على حياته التأمين لحال الوفاة. أو حلول الأجل في التأمين حال البقاء، ويكون التزام المؤمن بدفع مبلغ التأمين واجب الدفع فوراً بمجرد تحقق الخطر ، إلا أنه لا يجوز الاتفاق على أجل أول ضد مصلحة المستأمن⁽¹⁾

محل عقد التأمين:

اتجهت الآراء الفقهية المعاصرة إلى أن عقد التأمين عقد معاوضة فيه ثمن (هو رسوم التأمين) ومثمن (هو التعويض الذي يدفع عند وقوع المكروه) وبائع (هو الشركة) ومشتري (وهو المستأمن). لكن التصور الصحيح لعقد التأمين هو أنه عقد معاوضة، المحل المتعاقد عليه فيه هو الالتزام بالتعويض وليس المبلغ المحدد للتعويض، فالمستأمن يدفع مبلغاً محدداً (رسوم التأمين) مقابل التزام الشركة بتعويضه عن الضرر في حال وقوع المكروه الموصوف في العقد، تعويضاً متفقاً عليه. ولذلك فإن المحل المتعاقد عليه - وهو الالتزام - موجود في عقد التأمين سواء انتهى بدفع التعويض عن الخسارة، أم تحققت السلامة للمستأمن.

وعلى ذلك فإن الالتزام الذي تلتزم به الشركة للتعويض ليس أمراً احتمالياً بل هو واضح يحصل عليه المستأمن بمجرد إنعقاد العقد ويحصل معه الشعور بالأمان الذي اشتق منه اسم التأمين، سواء انتهى العقد بوقوع المكروه ودفع التعويض انتهى بالسلامة وعدم الحاجة إلى دفع التعويض.⁽²⁾

ورب قائل لا يكون بين التصور الأول والتصور الثاني فرق إلا في حالة كون الالتزام من قبل الشركة هو التزام بتعاقد جديد يكون فيه ثمن ومثمن. أما وقد التزمت الشركة بتعويضه عن الضرر فهي إما أنها ستدفع مبلغاً للتعويض وإما إنها لن تدفع مع قبضها في كلا الحالتين للرسم الذي هو ثمن الالتزام (إذا تصورناه كذلك) والجواب إن ما ذكر صحيح لو كان هذا عقداً واحداً منفرداً ولكن الشركة القائمة على التأمين تطبق قانون الأعداد الكبيرة. ولذلك فهي تجمع من كل المستأمنين رسوماً تكفي

(1) الدكتور عبدالرزاق السنهوري - بند 656 ص 1343.

(2) ويعتقد هذا الجانب من الفقه أن معيارهم بذلك سيصبح جامعاً لكل أنواع التأمين لافتراضهم وجود التعويض الذي يدفعه المؤمن إلى المستأمن في شتى الأنواع المختلفة للتأمين - الدكتور نزيه محمد صادق المهدي - المرجع السابق.

(3) الدكتور محمد علي عرفة.



أنه عند إصابة أحد المستأمنين بضرر معين فإن سائر المستأمنين يتضامنون فيما بينهم لتعويض هذا الضرر.

لمحة عن مشروعية التأمين التكافلي (التعاوني) دون التقليدي

حسبنا أن نستند إلى الفقه الجماعي الذي يتمثل حالياً في المجمع الفقهية بصورة جلية وذلك بإيراد قرار مجمع الفقه الإسلامي الدولي، مع المجمع الفقهي الإسلامي لرابطة العالم الإسلامي.

فيما يلي نص قرار مجمع الفقه الإسلامي (رقم ٩ في الدورة الثانية):

إن مجلس مجمع الفقه الإسلامي المنبثق من منظمة المؤتمر الإسلامي في دورة انعقاد مؤتمره الثاني بجدة ١٦ ربيع الثاني ١٤٠٥ هـ - ١٠ ديسمبر ١٩٨٥ وبعد أن ناقش الدراسات المقدمة وبعد تعمق البحث في سائر صور التأمين وأنواعه، والمبادئ التي يقوم عليها والغايات التي يهدف إليها، وبعد النظر فيما صدر عن المجمع الفقهية والهيئات العلمية.

قرر :

إن عقد التأمين التجاري ذا القسط الثابت الذي تتعامل به شركات التأمين التجاري عقد فيه غرر كبير مفسد للعقد، ولذا فهو حرام شرعاً. إن العقد البديل الذي يحترم أصول التعامل الإسلامي هو عقد التأمين التعاوني القائم على أساس التبرع والتعاون . وكذلك الحال بالنسبة لإعادة التأمين القائم على أساس التأمين التعاوني .

دعوة الدول الإسلامية للعمل على إقامة مؤسسات التأمين التعاوني ، وكذلك مؤسسات تعاونية لإعادة التأمين، حتى يتحرر الاقتصاد الإسلامي من الاستغلال ومن مخالفة النظام الذي يرضاه الله لهذه الأمة والله أعلم ."

وهذا قرار المجمع الفقهي الإسلامي لرابطة العالم الإسلامي رقم

(٥) في الدورة الأولى وهو قرار مفصل يتكون من تقرير اللجنة المكلفة بإعداد القرار الذي بني على قرار هيئة كبار العلماء وفيه النص على تحريم التأمين التجاري وبيان أدلة التحريم والرد على استدلال القائلين بالإباحة ثم جاء في القرار ما يلي :

"كما قرر المجلس بالإجماع الموافقة على قرار مجلس هيئة كبار العلماء في المملكة العربية السعودية رقم ٥١ وتاريخ ١٣٩٧ هـ من جواز التأمين التعاوني بدلاً عن التأمين التجاري/٤/٤ المحرم والمنوه عنه آنفاً للأدلة الآتية :

أولاً : إن التأمين التعاوني من عقود التبرع التي يقصد به أصالة التعاون على تفتيت الأخطار والاشتراك في تحمل المسؤولية عند نزول الكوارث وذلك عن طريق إسهام أشخاص بمبالغ نقدية تخصص لتعويض من يصيبه الضرر فجماعة التأمين التعاوني لا يستهدفون تجارة ولا ربحاً من أموال غيرهم وإنما يقصدون توزيع الأخطار بينهم والتعاون على تحمل الضرر.

الثاني: خلو التأمين التعاوني من الربا بنوعيه ربا الفضل وربما النسيئة فليست عقود المساهمين ربوية ولا يستغلون ما جمع من الأقساط في معاملات ربوية .

الثالث إنه لا يضر جهل المساهمين في التأمين التعاوني بتحديد ما يعود عليهم من النفع متبرعون فلا مخاطرة ولا غرر ولا مقامرة، بخلاف التأمين التجاري فإنه عقد معاوضة مالية تجارية .

الرابع: قيام جماعة من المساهمين أو من يمثلهم باستثمار ما جمع من الأقساط لتحقيق الغرض الذي من أجله أنشئ هذا التعاون سواء كان القيام بذلك تبرعاً أو مقابل أجر معين .

ثانياً : التأمين بقسط ثابت:

ويتميز هذا النوع من التأمين بعدة خصائص عكس التأمين التعاوني



تماماً:

تقارب هذين النوعين من التأمين

يتقارب هذان النوعان من التأمين، حيث أخذ التأمين التعاوني بعض خصائص التأمين بقسط ثابت .

فمثلاً أن التأمين التعاوني يتميز بأن الاشتراك فيه غير محدد وقابل للتغيير ، ولكن اتباع نظام وضع حد أقصى لهذا الاشتراك أدى إلى الحد من إطلاق هذه الصفة، وإلى الثبات النسبي لهذا الاشتراك ، بحيث اقترب من التأمين بقسط ثابت في هذه الناحية. ومن ناحية أخرى فإن التأمين بقسط ثابت يسمح بنظام قابلية القسط للزيادة حسب درجة زيادة الخطر، وهو المبدأ الذي يسمى تناسب القسط مع الخطر . وكذلك لم يعد مبدأ التضامن بين المستأمنين مبدأ مطلقاً يميز التأمين التعاوني، بل رأينا أنه عن طريق وضع حد أقصى لاشتراكات كل المستأمنين أمكن الحد من هذا الإطلاق وتحديد مسؤولية المستأمنين .

- (1) فمن ناحية أولى، فإن التأمين بقسط ثابت يفترض تميز المؤمن تماماً عن شخص المؤمن، ولذلك عادة يكون المؤمن في هذا النوع من التأمين شركة معينة ، وقد استلزم القانون المصري أن يكون المؤمن شركة مساهمة .
- (2) يكون القسط في هذا التأمين محدداً مقدماً وقت التعاقد وغير قابل للتغيير ، وتقوم شركة التأمين بتحديد هذا القسط الثابت بواسطة الاستعانة بقوانين الإحصاء التي تحدد بالتقريب درجة احتمال وقوع الخطر ، وقيمة الضرر الذي يحدثه ، وفي ضوء ذلك نراعي متوسط القسط ونحدد له سعراً محدداً .
- (3) لا يوجد تضامن في هذا النوع من التأمين ، بل على العكس من ذلك، فإن مسؤولية كل المتعاقدين تكون محددة منذ إبرام العقد، فيلتزم المستأمن بدفع قسط محدد ثابت ، ويلتزم المؤمن وحده بدفع مبلغ التأمين المتفق عليه عند وقوع الخطر.

الموضوع في الصفحة ٤٢ من آخر كلام..

لا يمكن تحقيقه إلا من خلال تبني أدوات ذلك الاستثمار ألا وهي المهارات والمعارف. إنه في الوقت الذي تختلف وتباين فيه منهجية عمل المؤسسات والتنظيمات الإنتاجية المختلفة في الاستفادة مما تمتلكه من معارف لصالح نجاح أعمالها فإن التأكيد دائماً على أن المعرفة أئمن استثمار لها، فلا يمكن رسم الاستراتيجيات التنفيذية وبرامج العمل المؤسسية، كما لا يمكن تقديم الحلول ولا يمكن لنا أن نبتكر ونبدع بدون التعرف على الإمكانيات المتاحة لنا، فالقدرات المتاحة تخلق قدرات تنافسية على مستوى عالٍ، على أن الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي أسوة بسائر مؤسسات حكومة مملكة البحرين قد تناولت هذا البعد بل وتعاملت معه كإسما فكري ثابت ومستقر بالإمكان تحويله لقوة إنتاجية تعمل وتهم في تطوير كفاءتها وعموم مقدراتها، فصدور قانوني التقاعد المدني والعسكري خلال عامي 1975 - 1976، وصدور قانون التأمين الاجتماعي عام 1976، لم يأت كل ذلك إلا وليداً طيباً لمنهجية الاستقرار واستشراف المستقبل ومعرفة حاجات المؤمن عليهم والظروف

بمخرجات مثمرة ما لم تسبر غور المعطيات المحلية القائمة. إن ولادة العديد من اللجان التنظيمية في الهيئة، التي لا نغالي إذا ذكرنا بأنها تعمل جل يومها للمضي قدماً في إثراء تشكيل الجهاز الإداري الجديد للهيئة بحسب متطلبات العهد المقبل للهيئة العامة للتأمين الاجتماعي، لتصل إلى ما يتوخاه الجميع حكومة ومستفيدين من الخدمات المقدمة من قبل الهيئة من تطور وثناء، تفرض مسؤولية وواجباً أعمق على سائر المؤسسات ذات العلاقة بالشأن التأميني التي باتت مطالبة بحكم واجبها المشترك مع الهيئة بتوطيد واستثمار العلاقة الوظيفية معها سواء بتبادل المعلومة المطلوبة أم بسد الثغرات الإدارية لديها إن وُجدت لتكون المخرجات الخدمية بمستوى الهدف الأسمى الذي يتطلع إليه الجميع، خاصة وأن الهيئة تتعامل مع مختلف الشرائح البشرية ومنها شرائح المعاقين والمسنين واليتامى والأرامل وغيرها العديد من الشرائح البشرية ذات الطبيعة الخاصة التي تتطلب خدمة تأمينية ذات سمة إنسانية دقيقة ومدروسة.



بقلم

أحلام أحمد رجب

مدير إدارة علاقات المشتركين

لمستقبل أكثر إشراقاً.... التسلح بالمعرفة مقوم أساس من مقومات تفعيل رؤية البحرين الاقتصادية 2030 "لا يمكن لنا أن نبدع ونبتكر بدون التعرف على الإمكانيات المتاحة لنا"

ويوصي خبراء الإدارة واختصاصيو نظم المعلومات بأن العصف الذهني في مثل هذه الأحوال وإطلاق صوت العقل والمنطق يعبران عن مقياس تقييمي ذكي وموزون للمرفق المعلوماتي التنموي المأخوذ به والمستفادة منه تلك القيم والمؤشرات، كما وأن استلهاهم ما أفرز به أي من تلك المرافق المعلوماتية ووسائط نقل المعارف والثقافات باتجاهاتها العديدة، وكل ما من شأنه مواكبة المستجدات والسعي لتوفير بنية تحتية صلبة تلتقي وتثمر وتفعل رؤية البحرين الاقتصادية 2030 - الأمر الذي

السلوك والتفكير، بيد أن النمو اللحظي لها قد جعل منها زوبعة لا تهدأ من المؤشرات، التي قد تحقق الكثير من تطلعاتنا لمستقبل أكثر إشراقاً وازدهاراً، في إطار برامج معرفية وثقافية ذات طابع هندسي محكم، يوفق ما بين حاجتنا وإمكانياتنا بما يتسق معها من الأصح والأهم من المعارف الديناميكية الفاعلة. فما أكثر ما تتضارب القيم المعرفية أمامنا وفي بيئاتنا، إلا أنها وإن تضاربت وتعاظمت فهي تضعنا أمام تحدٍ للسعي بالفوز والنجاح والتميز فيما نقوم به من أعمال.

تفردت ومنت قنوات ووسائط نقل المعرفة، ومنها وسائل بث المعلومات وتعميمها وأطلق العنان لها، حتى غدت أبرز مؤثر في عملية التأصيل الثقافي للرأي العام، وبخاصة حيثما يتم توجيهها لفئات بعينها من أفراد المجتمع بغية التفاعل معها بما تحمله من اتجاهات وثقافة ومحور معلوماتي متصل.

وحيث شئنا أم أبينا فقد بات في حكم المؤكد أن مختلف البرامج الاتصالية التي تعني بشبكات المعلومات وتعمل على استقراؤها وتحليلها واستخلاص نتائجها، غدت أشبه بالحصص البحثية والقراءة المتاحة للجميع ولمن يعني تحديداً بالوقوف عليها، بل واعتبرت شريكاً لا يستهان به لنا، بل ولها الدور الأبرز في تشكيل قناعاتنا ورسم خططنا ووضع أهدافنا نصب أعيننا.

هذه الثروة المعلوماتية التي سعت إلينا جميعاً بدلاً من سعيها لها وبدون أدنى جهد من قبلنا قد وضعتنا على أولى عتبات المسؤولية في استخلاص المعلومات المفيدة منها وتوظيفها وجعلها قواعد راسخة للكثير من قراراتنا ومدخل لمزيد من انطلاقاتنا، على أن يؤدي كل ذلك لحصاد مثمر يتعامل مع نقائص مجتمعاتنا كما هي ميزاتها بمهنية احترافية شاملة وبناءة في جملة أهدافها، ولا شك إننا نعيش حاضراً ومستقبلاً بإذن الله تعالى في زمن التكاثر الطفيلي للمعلومات بما تنسجها من تأثيرات وقيم وانطلاقات نمطية في أطر





صورة وتعليق : إبراهيم المرباطي

**لحماة الوطن ولكافة أبنائه المعطائين نعمل ونجتهد
لتكون خدماتنا بمستوى عطائهم الكبير.**

أسمى آيات التهاني والتبريكات

نرفعها إلى مقام

حضرة صاحب الجلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة

عاهل البلاد المفدى حفظه الله ورعاه

بمناسبة منح
جلالته تهنادة
الدكتوراه الفخرية
في مجال العلوم
الإنسانية

من جامعة الخليج العربي ورداد
ووشاح الجامعة
تقديراً وعرفاناً من مجلس الأمناء
للدعم الشخصي الذي تحظى به
الجامعة من جلالته واهتمامه
حفظه الله ورعاه بالعمل الخيري
والإنساني

حفظ الله جلالته وأبقاكم ذخراً
للوطن

رئيس وأعضاء مجلس الإدارة
والرئيس التنفيذي والإدارة
التنفيذية وكافة منتسبي



الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي